



# EASY LÆRINGSRAMME

## LÆRINGSUDBYTTE

### og grundlaget for pædagogiske arbejdsmetoder



## Projektet

EASY - Educating Adults Against Stereotypes - er et Erasmus+ projekt medfinansieret af EU. Projektet har til formål at fremme lige muligheder og adgang, inklusion, mangfoldighed og retfærdighed i alle sine aktiviteter, og det er udviklet på baggrund af hidtil usete udfordringer og muligheder, som verden står over for, så som øget globalisering for at afskaffe stereotyper. Vores mål er, at voksne forstår de stereotyper, der kan føre til diskrimination, at forbedre tilgængeligheden af læringsmuligheder af høj kvalitet for voksne samtidig med, at vi understøtter inklusion og mangfoldighed inden for alle områder af uddannelse, træning, ungdom og sport.

Der er fire projektsresultater:

**EASY læringsramme:** Læringsrammen for voksenundervisere identificerer de faglige kompetencer i form af viden, færdigheder og ansvar/selvstændighed vedrørende stereotyper, hvordan stereotyper fører til diskrimination, hvordan køns- og aldersdiskrimination påvirker hele samfundet, og hvordan man gør voksne bedre i stand til at forhindre disse former for diskrimination. Læringsrammen inkluderer **læringsudbytte**, moduler og ressourcer i et undervisningsforløb vedr. alders- og kønsstereotyper målrettet til voksenundervisere.

**EASY film- og tegneseriekatalog:** Kataloget indeholder en række film (spillefilm og kortfilm) og tegneserier (tegnefilm og/eller tegneseriestriber), der skildrer sociale stereotyper og forskellige måder, hvorpå et samfund kan organiseres.

**EASY Værktøjskasse:** Værktøjsskassen indeholder forskellige aktiviteter, som voksenundervisere kan bruge i deres undervisning. Aktiviteterne er baseret på film og tegneserier udvalgt fra kataloget for aktivt at udforske stereotyper og diskrimination.

**EASY guide:** Guiden introducerer EASY tankegangen for målgruppen (voksne og voksenundervisere) og civilsamfundet (personale og organisationer, erhvervsuddannelser, videregående uddannelse og/eller voksenundervisning). Guiden illustrerer, hvordan man fleksibelt kan bruge ressourcerne i læringsrammen, kataloget og værktøjsskassen.

### Forfattere

Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos  
**University of Lodz, Poland**

### I samarbejde med

Graça Gonçalves, Marcia Silva, Guilherme Bastos  
**AidLearn, Consultoria em Recursos Humanos, Lda., Portugal**

Mette Gabrielsen, Nerma Dedic Palomino Aedo, Charlotte Birkebæk Truelsen  
**HF&VUC FYN, Denmark**

Teresa Papagiannopoulou, Lampros Vasileios  
**Olympic Training and Consulting, Greece**

Andreea Emina Panaitescu  
**AEED, Romania**

### Peer review

Justyna Sztobryn- Bochomulska  
**Poland**

Sílvia Luís  
**Portugal**

Spyros Zafeiropoulos  
**Greece**

Steen Henningsen  
**Denmark**

### Layout og design

Wanda Baranowska, University of Lodz  
Graça Gonçalves & Márcia Silva, AidLearn, Consultoria em Recursos  
Humanos, Lda.

### **Du kan downloade EASY læringsrammen gratis!**

*EASY læringsrammen* er udviklet som en del af *EASY projektet*, et Erasmus+ KA2 strategisk partnerskab inden for Voksenuddannelse og er licenseret under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License



## Indholdsfortegnelse

<b>EASY LÆRINGSRAMME FOR KOMPETENCER</b>	5
<b>UNDERVISNINGS- OG LÆRINGSMETODER OG TEKNIKKER</b>	17
<b>EASY UNDERVISNINGSMODULER - INTRODUKTION</b>	22

## INTRODUKTION

Det primære mål for dette trin i EASY-projektet er at udvikle en universel **EASY COURSE FRAMEWORK®**, som kan anvendes til voksenuddannelsesunderviseres faglige udvikling og af voksenuddannelsesundervisere, der primært er aktive inden for ikke-formel uddannelse, uanset geografisk område og organisationsstatus.

**EASY LÆRINGSRAMMEN** er en samling af:

1. det læringsudbytte (LU), der er tildelt dem (se nedenfor: **EASY læringsramme**).
2. undervisnings- og læringsmetoder samt metoder til verifikation af læringsudbytte (LU).
3. uddannelsesmoduler, der tematisk er fokuseret på emner som **stereotyper** og **diskrimination**, undervisningsindhold og ressourcer

**EASY LÆRINGSRAMMEN** henviser til udviklingen af en bredt forstået **EASY LÆRINGSRAMME FOR KOMPETENCER®**, der forhindrer diskrimination i underviseres og voksne elevers tænkning og handlinger baseret på køns- og aldersstereotyper samt andre sociodemografiske og kulturelle karakteristika.

**EASY LÆRINGSRAMMEN** er et sammenhængende sæt af læringsudbytte, baseret på de *globale kompetencer*, relateret til

1/ **VIDEN** (defineret som 'den mængde information, som et individ besidder'), forståelse af den ('forståelse og værdsættelse af betydninger')

2/ **FÆRDIGHEDER** (defineret som den vidensbaserede evne til at udføre komplekse og velstrukturerede tankemønstre (kognitiv færdighed))

3/ **ANSVAR/ESLVSTÆNDIGHED** over for de enheder og fænomener, der er beskrevet i videnskomponenten, og som udgør et sæt adfærdsmæssige færdigheder

Dette læringsudbytte

a/ er nøje forbundet med voksnes antidiskrimination i det sociale liv,

b/ beskriver, hvilken **viden og adfærd der kræves, værdsættes, anerkendes og belønnes i forbindelse med specifikke sociale roller og jobroller.**



## EASY LÆRINGSRAMME FOR KOMPETENCER

EASY læringsrammen er forbundet med **europæiske og nationale kvalifikationsrammer** for at identificere muligheder for validering og formel anerkendelse af læringsresultater, og den vil blive brugt som grundlag for at udvikle og afprøve et uddannelseskursus i stereotyper og diskrimination i voksensamfundet for voksenundervisere.

Den **europæiske kvalifikationsramme (EQF)** er en læringsresultatbaseret ramme på 8 niveauer for alle typer kvalifikationer, der fungerer som et oversættelsesværktøj mellem forskellige nationale kvalifikationsrammer. EQF dækker alle typer og alle niveauer af kvalifikationer, og brugen af læringsresultater gør det klart, hvad en person ved, forstår og er i stand til at gøre. Det anbefales, at alle niveauer relaterer sig til et specifikt læringsområde eller en professionel aktivitet.

### EASY projektet forudsætter at

- voksne elevers viden, færdigheder og ansvar/selvstændighed på hvert af de beskrevne niveauer behandler spørgsmål vedr. **stereotyper og diskrimination** baseret på dem (læringsområde)
- læringsudbyttet er relateret til **alle sociale og erhvervmæssige roller** – (universel – social, herunder professionel aktivitet)
- læringsudbyttet er hovedsagligt beskrevet til brug i **ikke formel voksenuddannelse** men kan **nemt udgøre en profil for en erhvervmæssig kvalifikation under titlen Voksenunderviser inden for antidiskrimination i forhold til køn og alder**. Derfor kan det blive et **separat modul i den formelle uddannelse af undervisere og ledere**, der er ansvarlige for at skabe antidiskriminationspolitikker i erhvervslivet.

I betragtning af de voksne elevers forskellige baggrunde og udviklingsniveauer indeholder **EASY LÆRINGSRAMMEN** læringsudbytte, der refererer til niveauerne fire (eleverne er i gang med eller har en almen uddannelse) til syv (eleverne er i gang med eller har en videregående uddannelse).

**EASY LÆRINGSRAMMEN** indeholder **generelt læringsudbytte** (GLU; identisk med kursets mål) og **operationelt læringsudbytte** (OLU), der refererer til specifikke EQF-niveauer.

Tabel 1. Generelt læringsudbytte for EASY læringsrammen

GLU kode	<b>Viden: EASY elever</b>
K_01	kende og forstå termer, kategorier, typer og begreber om stereotyper
K_02	kende og beskrive kilder og overordnede resultater af stereotypering
K_03	kende og forstå mekanismen for stereotyper, især af køn og alder
GLU kode	<b>Færdigheder: EASY elever</b>
S_01	identificere, karakterisere og forklare alle udtryk for stereotyper inden for områder af menneskelig aktivitet
S_02	karakterisere årsagerne til, virkningerne af og mekanismerne bag alders- og kønsstereotyper og forbinde dem med menneskelig social aktivitet
GLU kode	<b>Ansvar/selvstændighed***: som EASY elever kan</b>
A_01	identificere og verificere stereotyper i deres eget tanke- og handlingssystem
A_02	identificere, verificere og konfrontere stereotyper, især i forbindelse med alder og køn i andres tanke- og handlingssystem

\*\*\* På grund af de forskellige oversættelser af de begreber, der bruges i den nationale kvalifikationsramme baseret på EQF, bruger EASY-rammen to begreber (ANSVAR OG SELVSTÆNDIGHED), som sammenhængende betyder »et sæt adfærdsmæssige intentionelle færdigheder«, der gør eleverne i stand til at udføre en bestemt handling. Et begreb, der beskriver dette sæt, kan også være »ANSVAR OG AUTONOMI«.

Tabel 2. Operationelt læringsudbytte for EASY læringsrammen - VIDEN

Niveau	4	5	6	7
EQF	Faktuel og teoretisk viden i brede sammenhænge inden for et arbejds- eller studieområde	Omfattende, specialiseret, faktuel og teoretisk viden inden for et arbejds- eller studieområde og en bevidsthed om grænserne for den viden	Avanceret viden om et arbejds- eller studieområde, der indebærer en kritisk forståelse af teorier og principper.	Højt specialiseret viden, hvor noget er på forkant med viden inden for et arbejds- eller studieområde, som grundlag for original tænkning og/eller forskning. Kritisk bevidsthed om vidensspørgsmål inden for et område og ved grænsefladen mellem forskellige områder
LU nr.	<b>Viden: EASY elever</b>			
K_01	K_01.1.4: definér 'stereotyp' som en række attributter, som folk tror karakteriserer en gruppe.	K_01.1.5: angive de sociale objekter (sociale, kulturelle fænomener eller en bestemt kategori af mennesker), der er forbundet med stereotyper og fordomme	K_01.1.6: kende og forstå konceptet og teorien om stempling og konsekvenserne heraf	
	K_01.2.4: peg på fem specifikke karakteristika af en stereotype, som udgør en komplet definition af en stereotype	K_01.2.5: kende og forstå begreberne i det hierarkiske system af stereotyper	K_01.2.6: kende og forstå stereotypers evaluerende rolle	K_01.2.7: beskrive og forstå den organisatorisk-reduktive karakter af stereotyper
	K_01.3.4: kende til typer af stereotyper, der er fælles kollektive	K_01.3.5: kende og forstå hvordan stereotyper styrker skadelige samfundsmæssige strukturer.	K_01.3.6: kende og forstå, at stereotyper er generaliserede opfattelser, der er overdrevne	K_01.3.7: identificere en række formelle karakteristika, der fungerer som grundlag for analyse af ny information
	K_01.4.4: være klar over, at stereotype kan være følelsesmæssigt positive eller negative	K_01.4.5 kende og forstå, at positive stereotyper også spiller en rolle i legitimeringen af eksisterende samfundsstrukturer		
	K_01.5.4: definere og karakterisere mentale og sociale stereotyper, sproglige stereotyper som en hovedtypologi af dem	K_01.4.5 forstå, at stereotyper er en kognitiv genvej	K_01.4.6: kende de sproglige træk ved at lave stereotypiske vurderinger	
	K_01.6.4: påpege de træk ved stereotyper, der udgør risikofaktorer for diskrimination af medlemmer/socialgrupper	K_01.6.5: indse, hvordan visse målgrupper drager fordel af specifikke stereotyper, og derfor søger deres fortsættelse.	K_01.6.6: kende og forstå begrebet kategorisering og vurderinger.	K_01.6.7: forklare begrebet, forløbet og funktionerne af kategorisering
K_02	K_02.1.4: kende omfanget af stereotypernes udbredelse og deres evne til at forme menneskelig aktivitet	K_02.1.5: beskrive stereotypers rolle som en komponent, der integrerer samfundet	K_02.1.6: kende og forstå den negative indvirkning af stereotyper på forskellige målgruppers lige adgang til institutioner og tjenester, der udgør centrale menneskerettigheder	K_02.1.7: vide og forstå, at 'stereotypisering' er en generalisering
	K_02.2.4: opregne de faktorer og fænomener, der er kilder til stereotyper	K_02.2.5: opregne og karakterisere gruppen af psykologiske kilder til stereotyper	K_02.2.6: kende og forstå værdien af viden og følelser i stereotypiseringens mekanisme	K_02.2.7: vide og forstå, at stereotypernes normative rolle udspringer af beskrivende stereotyper
	K_02.3.4: vide og forstå, at stereotyper kan få andre til at føle sig udelukket fra en bestemt gruppe	K_02.3.5: vide og forstå, hvordan stereotyper overskygger mangfoldighed	K_02.3.6: vide og forstå, at der ikke er nogen hurtig løsning på stereotyper	K_02.3.7: beskrive og forstå psykologiske og sociale mekanismer bag stereotyper
	K_02.4.4: ide og forstå, at stereotyper kan være stive og ufleksible	K_02.4.5: begrundet ved hjælp af forskellige forfatteres synspunkter nytten af stereotyper i menneskers sociale funktion	K_02.4.6: vide og forstå, at det er en langsigtet læringsproces at modvirke stereotyper	K_02.4.7: indse, at stereotyp diskrimination fører til en krænkelse af grundlæggende menneskerettigheder (f.eks. respekt for værdighed og værdi, frihed til personlig udvikling)





	K_02.5.4: vide og forstå, at stempling af andre kan føre til stigma-inversion	K_02.5.5: opregne og forstå stereotypernes funktioner i forbindelse med social deltagelse	K_02.5.6: vide og forstå, at stereotyper er socialt konstruerede, og at deres adfærdsmæssige manifestation følger og reagerer på sociale normer	K_02.5.7: genkender stereotypers manipulerende funktion, vide, at stereotyper kanalisere aggression
	K_02.6.4: vide og forstå, at stereotyper kan påvirke adfærd, selvpfattelse og præstationsniveau	K_02.5.5: vide og forstå, at stereotyper er kulturelt og strukturelt forankrede	K_02.5.6: vide og forstå, at vi er påvirket af fordomme i vores beslutninger	
	K_02.7.4: vide og forstå, at stigmatisering kan øge risikoen for at skabe alternative fællesskaber	K_02.7.5: vide og forstå, at stereotyper værdsætter og opdeler samfundet	K_02.7.6: vide og forstå, at stereotypernes store overbevisningskraft gør det let at formulere diskriminerende meninger	K_02.7.7: kende til og forstå det autoritære og vilkårlige i stereotype meninger, og at disse meninger forstærkes af en mangel på refleksion og verifikation
K_03	K_03.1.4: genkende den vigtigste argumentation, der fremmer stereotyper baseret på alder og køn	K_03.1.5: indse, hvordan alders- og kønsstereotyper er aktivt involveret i vores opfattelser, der bestemmer billedet af andre og deres evner	K_03.1.6: genkende de mønstre, der fører til reproduktion af alders- og kønsstereotyper	K_03.1.7: anerkende, at kønsstereotyper ofte er vigtigere end ens personlige og organisatoriske egenskaber, når det drejer sig om lederstillinger
	K_03.2.4: vide og forstå, at folk kan blive bedømt udelukkende på baggrund af deres køn eller alder	K_03.2.5: identificere de komponenter, der fører til dannelsen af alders- og kønsstereotyper	K_03.2.6: vide og forstå, at stereotyper kan forårsage et sammenstød mellem social accept og stræben efter succes	K_03.2.7: identificere, at nationale virksomheders vedtagelse af alders- og kønsstereotyper i forbindelse med forfremmelse af kvinder i ledende stillinger bidrager negativt til deres konkurrenceevne på det fælles europæiske marked og i den globale økonomi
	K_03.3.4: indse, hvordan kønsstereotyper giver os information om de andre og potentielle generelle egenskaber, som en person kan have i forhold til sit køn	K_03.3.5: opstille og forstå sociale determinanter for kønsstereotyper	K_03.3.6: vide og forstå, at sexistiske holdninger og ligestilling er tæt forbundne	K_03.3.7: kende og forstå begrebet prototypiske antagelser
	K_03.4.4: forklare, hvordan kønsstereotyper påvirker forskellige aspekter af kvinders liv negativt	K_03.4.5: kende og forstå begreber som »forskellige jobfunktioner baseret på køn og biologi«	K_03.4.6: vide og forstå, at fordomme og stereotyper påvirker ens karrieremuligheder	K_03.4.7: kende og forstå begrebet snævre normative idealer
	K_03.5.4: genkende dannelsen af stereotyper mod ældre mennesker forårsaget af den systematiske sammenligning med yngre mennesker, som medierne og familie- og vennegruppemedlemmer projicerer.	K_03.5.5: kende og forstå begrebet stereotype trusler	K_03.5.6: vide og forstå, at stereotyper og fordomme kan findes i softwareprogrammer og algoritmer	K_03.5.7: vide og forstå, hvordan frygten for en potentiel aldersstereotyp behandling fører til nedsat jobtilfredshed og præstation
	K_03.6.4: nævne forskellige demografiske (alder, køn) og sociale (erhverv, status, social klasse, religion) faktorer, der fører til dannelse af stereotyp adfærd hos en gruppe fagfolk over for andre	K_03.6.5: vide og forstå, at der er brug for en mere nuanceret forståelse af andre for at opnå lighed og mangfoldighed	K_03.6.6: vide og forstå, at stigmatisering af andre kan føre til ringere behandling af de stigmatiserede	K_03.6.7: vide og forstå, at det kræver identificerbare rollemodeller at modvirke stereotyper
	K_03.7.4: beskrive, hvordan et positivt offentligt billede af en profession påvirker den måde, hvorpå andre ser på denne profession	K_03.7.5: vide og forstå, hvordan manglende kontakt med dem, der er udsat for stereotyper, faktisk forstærker stereotyperne	K_03.7.6: kende og forstå sammenhængen mellem stereotyper og succes på arbejdspladsen	K_03.7.7: vide og forstå, at stereotyper også skal løses på et organisatorisk niveau, hvis der skal opnås retfærdighed

Tabel3. Operationelt læringsudbytte for EASY læringsramme - FÆRDIGHEDER

Niveau	4	5	6	7
EQF	En række kognitive og praktiske færdigheder, der kræves for at skabe løsninger på specifikke problemer inden for et arbejds- eller studieområde.	Et omfattende udvalg af kognitive og praktiske færdigheder, der kræves for at udvikle kreative løsninger på abstrakte problemer.	Avancerede færdigheder, der demonstrerer beherskelse og innovation, og som er nødvendige for at løse komplekse og uforudsigelige problemer inden for et specialiseret arbejds- eller studieområde.	Specialiserede problemløsningsevner, der kræves inden for forskning og/eller innovation for at udvikle ny viden og nye procedurer og for at integrere viden fra forskellige områder.
LU_nr	<b>Færdigheder: EASY elever</b>			
S_01	S_01.1.4: angive faktorer, der viser, at en stereotype er et alt for generelt og forenklet billede af en social gruppe angive det træk ved gruppen, som stereotypen er centreret omkring	S_01.1.5: er i stand til at finde stereotype vurderinger af grupper i egne og andres meninger	S_01.1.6: identificere eksempler på stereotype vurderinger af sociale grupper fra deres personlige og professionelle erfaringer	S_01.1.7: definere og forklare de betingelser, hvorunder kategorisering skaber en stereotyp
	S_01.2.4: identificere træk, hvormed de organiserer (udvikler) information om grupper af mennesker	S_01.2.5: forklare betydningen af stereotyper i den sociale desinformationsproces	S_01.2.6: forklare diskrimination i de forskellige eksempler	S_01.2.7: formulere spørgsmål (til sig selv og andre), der verificerer stereotype meninger
	S_01.3.4: er i stand til at skelne mellem og navngive de vigtigste typer af stereotyper og deres undertyper	S_01.3.5: forklare brugen af stereotyper i socialiseringsprocessen	S_01.3.6: forklare sammenhængen mellem kultur (uddannelsesprocesser, socialisering i familien, religiøse systemer, indflydelse fra litteratur, kunst og medier) og dannelsen af stereotyper	S_01.3.7: forbinde bestemte stereotyper med listen gruppen af psykologiske kilder
	S_01.4.4: genkende i verbal kommunikation og give eksempler på stereotype udsagn	S_01.4.5: forklare de risici, der er forbundet med brugen af stereotyper	S_01.4.6: forudsige resultaterne af at bruge mentale og sociale stereotyper	S_01.4.7: er i stand til at skelne mellem, hvad der er en 'kerne af sandhed/fakta i en stereotyp, og hvad der er en forkert beskrivelse af virkeligheden
	S_01.5.4: liste eksempler på positive og negative stereotyper	S_01.5.5: finde eksempler på stereotyper forbundet med en bestemt egenskab i verbale og mediemæssige budskaber	S_01.5.6: er i stand til at identificere stereotyper, der overskygger mangfoldighed	S_01.5.7: er i stand til at identificere og skelne mellem forskellige kategoriseringsmekanismer, som reducerer kompleksiteten
	S_01.6.4 angiver sammenhænge mellem stereotypen (alder, køn osv.) og den måde, de behandler andre på	S_01.6.5: genkende og forklare betydningen af stereotyper for at bestemme deres egen plads, sociale rolle og 'værdi' som medlemmer af sociale grupper	S_01.6.6: genkende fordomme og stereotype associationer i det pensum, som skolerne bruger	S_01.6.7: er i stand til at identificere, hvordan en eksperimentel ramme og elevinvolvering i klasseværelset kan svække stereotyper
	S_01.7.4: opfatter manipulation og aggression i stereotyper i hverdagskommunikation og mediebilleder	S_01.7.5: give eksempler på vurderingssystemer baseret på stereotyper	S_01.7.6: analysere den manipulation og aggression, der er indeholdt i stereotyper	S_01.7.7: udvikle metoder og værktøjer til at bekæmpe skadelige stereotyper
	S_01.8.4: er i stand til at give eksempler på stereotyper, der op giver mekanismer	S_01.8.5: er i stand til at demonstrere forskellige sproglige mønstre i overensstemmelse med de stereotyper, der er forbundet med bestemte målgrupper, som har visse karakteristika (alder, uddannelsesniveau, køn, erhverv, social klasse osv.)	S_01.8.6: er i stand til at opregne og forklare, hvordan forskellige faktorer påvirker social klassifikation	



S_02	S_02.1.4: er i stand til at genkende stereotype fremstillinger af mænd og kvinder/ældre og unge	S_02.1.5: er i stand til at identificere, hvordan holdninger til alders- og kønsstereotyper påvirker ligestillingspørgsmål	S_02.1.6: analysere tilstedeværelsen af sociale determinanter for kønsstereotyper i deres miljø	S_02.1.7: identificere og verificere, hvordan den diskursive orden er grundlaget for at bryde med alders- og kønsstereotyper
	S_02.2.4: identificere, hvilke job der typisk forbindes med kønsstereotyper	S_02.1.5: kan identificere og skelne mellem prototypiske alders- og kønsantagelser og adfærdsmønstre	S_02.1.6: kan identificere, hvordan livsstil og personlige egenskaber påvirker stereotype opfattelser af alder og køn	S_02.1.7: er i stand til at klassificere forskellige erhverv i fortiden og nutiden i overensstemmelse med de stereotyper, der er knyttet til dem, og de ændringer, der har fundet sted gennem årene
	S_02.3.4: kan identificere, hvordan definitioner af kvinder og mænd, unge og gamle, kan påvirke den måde, en person opfattes på af andre	S_02.3.5: kan identificere, at alders- og kønsstereotyper kan føre til selvforstærkende adfærd blandt dem, der er udsat for stereotyperne	S_02.3.6: er i stand til at forudsige flere konsekvenser, der vil opstå på organisatorisk niveau, hvis alders- og kønsbaserede stereotyper følges	S_02.3.7: er i stand til at beskrive oplevelser, enten personlige eller med personer i deres omgangskreds, hvor alders- eller kønsstereotyper har påvirket dem negativt i deres livssfære (f.eks. i forhold til at blive forfremmet, komme ind i en klub osv.)
	S_02.4.4: er i stand til at identificere visuelle markører for alders- og kønsstereotyper	S_02.4.5: kan illustrere, hvordan ulighed mellem kønnene baseret på biologiske forskelle mellem kønnene har ført til skabelsen af visse stereotyper om køn hos dem.	S_02.4.6: er i stand til at identificere, hvordan implicitte antagelser også fører til stereotyper inden for teknologi	
	S_02.5.4: er i stand til at give eksempler på stereotyp adfærd (alder, køn) i forskellige sektorer (f.eks. sundhed, uddannelse)	S_02.5.5: kan give eksempler på forskellige typer af stereotyper og de forskellige kombinationer af dem, der kan opstå		
	S_02.6.4: er i stand til at beskrive den praksis, der fremmer alders- og kønsstereotyper	S_02.6.5: er i stand til at skelne mellem forskellige erhverv og de alders- og kønsstereotyper, der er knyttet til hvert af dem	S_02.6.6: er i stand til at illustrere de stereotyper, der er forbundet med deres profession, og analysere, hvor langt fra virkeligheden disse opfattelser er.	
	S_02.7.4: er i stand til at beskrive stereotyperne i forbindelse med at blive opfattet som gammel i almindelighed og arbejdende mennesker	S_02.7.5: er i stand til at beskrive de vanskeligheder, som ældre mennesker står over for, når det gælder arbejdsvilkår, krav og muligheder	S_02.7.6: er i stand til at opregne en række falske opfattelser, der er forbundet med ældres beskæftigelse, og de konsekvenser, det har for dem på det personlige og sociale plan	

Tabel 4. Operationelt læringsudbytte for EASY læringsramme ANSVAR/SELVSTÆNDIGHED

Niveau	4	5	6	7
EFQ	Udøve selvledelse inden for retningslinjerne for arbejds- eller studiesammenhænge, der normalt er forudsigelige, men som kan ændres; føre tilsyn med andres rutinearbejde og tage et vist ansvar for evaluering og forbedring af arbejds- eller studieaktiviteter.	Udøve ledelse og tilsyn i forbindelse med arbejds- eller studieaktiviteter, hvor der sker uforudsigelige ændringer; gennemgå og udvikle egne og andres præstationer.	Administrere komplekse tekniske eller faglige aktiviteter eller projekter og tage ansvar for beslutningstagning i uforudsigelige arbejds- eller studiesammenhænge; tage ansvar for at styre den faglige udvikling af enkeltpersoner og grupper.	Håndtere og forandre arbejds- eller studiesammenhænge, der er komplekse, uforudsigelige og kræver nye strategiske tilgange; tage ansvar for at bidrage til professionel viden og praksis og/eller for at gennemgå teamets strategiske præstationer.
LU nr	<b>Ansvar/selvstændighed: EASY elever</b>			
A_01	A_01.1.4: finde og verificere stereotyper i deres egen tænkning og handling	A_01.1.5: identificere stereotyper, der er til stede i deres socialisering	A_01.1.6: identificere processer, der har haft væsentlig indflydelse på konstruktionen af stereotyper i deres egne overbevisninger	
	A_01.2.4: identificere positive og negative følelser forbundet med en stereotyp i deres overbevisning	A_01.2.5: klar til selv at vurdere deres egen viden og følelser, når de bedømmer andre som medlem af sociale grupper	A_01.2.6: peger på personlige 'ubevidste' fordele og tab i psykologiske og sociale mekanismer ved stereotypering	A_01.2.7: verificere deres måde at organisere information om en person som medlem af en kategoriseret social gruppe
	A_01.3.4: definere deres egen rolle i udbredelsen af stereotype vurderinger af medlemmer af sociale grupper	A_01.3.5: genkende, hvordan deres stigmatisering af andre kan føre til ringere behandling	A_01.3.6: anerkender, hvordan deres stempling af visse grupper kan forstærke visse former for adfærd hos de stemplede	A_01.3.7: genkende, hvordan moralske forskelle kan påvirke stereotyper
	A_01.4.4: erkender, at de ved at bruge et almindeligt accepteret og udbredt udtryk om en gruppe bidrager til at fremstille denne gruppe på en stereotyp måde - sprog og ordvalg har betydning	A_01.4.5: er klar over, at de har en tendens til ikke at se individer som individer, men som identiske medlemmer af en gruppe	A_01.4.6: anerkender, at deres måde at se nogen på kan påvirke ligestillingen	A_01.4.7: danner reflektivt personlige meninger om medlemmer af stereotype sociale grupper (især køn og alder)
	A_01.5.4: spørge sig selv, i hvor høj grad stereotyper forbundet med deres specifikke karakteristika (alder, køn, profession, status osv.) har begrænset deres valg og frihed	A_01.5.5: anerkende, at stereotyper fører til skabelse af holdninger, der ubevidst påvirker deres tanker og handlinger	A_01.5.6: acceptere, at etableringen af forskellige stereotyper om grupperes karakteristika på organisatorisk niveau forhindrer organisationer i fuldt ud at udnytte deres medarbejders potentialer	A_01.5.7: anerkende, hvordan det at have snævre normative idealer skaber mangel på mangfoldighed
A_02	A_02.1.4: reflektere over og evaluere verbale budskaber (i samtaler, i medie billeder) med hensyn til at identificere stereotyper og systemer, der er lavet af dem	A_02.1.5: anerkende, hvordan deres opfattelse af at gøre antagelser om andre påvirkes af den sproglige faktor	A_02.1.6: anerkender behovet for, at de konstant er opmærksomme på stereotyper	A_02.1.7: genkende, hvordan stereotyper påvirker vurderingen af succes
	A_02.2.4: erkende og bekræfte, at vores opfattelse af andre kan være farvet af stereotyper og påvirke vores holdning til andre	A_02.2.5: erkende, at reaktionerne på stereotyper er baseret på individuelle forskelle	A_02.2.6: anerkende, at nuancerede opfattelser af dem, der er udsat for stereotyper, kræver personlig kontakt	
	A_02.3.4: accept that the existence of stereotypes, even in an unconscious level, limits personal choices and freedom of individuals	A_02.3.5: erkende, hvor let det er at tænke stereotyp, og hvor »givende« det er	A_02.3.6: anerkende og bekræfte, at for at modvirke stereotyper er kontakt med dem, der er genstand for stereotyper, nødvendig	A_02.3.7: anerkende, at stereotyper om visse erhverv normalt er baseret på generaliserede forenklinger i stedet for specifik personlig viden og information om dem

	A_02.4.4 acceptere, at stereotyper ofte anvendes misvisende på individuelle holdninger og på etniske og kulturelle minoriteter	A_02.4.5: genkende og verificere, hvordan stereotyper bidrager til diskriminerende praksis	A_02.4.6: udfordre/ sætte spørgsmålstejn ved deres opfattelser af indvandrere og deres tendens til kriminalitet, som er baseret på almindelige sociale argumenter, der er blevet udviklet i deres nationale sociale kontekst	A_02.4.7: Anerkende, at hvis professionerne udvikler sig/ændrer sig, vil de stereotyper, der er knyttet til dem, også ændre sig.
	A_02.5.4: Anerkende, at forskellige elementer af ens personlighed, egenskaber, vaner og endda helbredstilstand kan være grundlaget for dannelsen af alders- og kønsstereotyper mod ham/hende.	A_02.5.5: objektivere den nutidige betydning af sociale aldersdeterminanter og kønsstereotyper	A_02.5.6: genkende og konfrontere deres ubevidste tendens til at behandle andre (studerende) på baggrund af alder og køn	A_02.5.7: anerkende, at etableringen af aldersstereotyper udgør en ond cirkel, der aldrig slutter, da de yngre i sidste ende bliver ældre og kan blive udsat for diskrimination på grund af deres alder

Tilrettelæggere af undervisning (voksenundervisere) kan frit vælge bestemte operationelle læringsresultater, når de skaber en ramme for kurser rettet mod voksne elever, hvor de:

- a/ overvejer **omfanget og dybden af den viden, som voksne kursister allerede har** om stereotyper og diskrimination,
- b/ **formålet** med at tilrettelægge undervisningen eller det problem, **de ønsker at løse** ved hjælp af undervisningen,
- c/ **den tid**, de ønsker at afsætte til undervisningen.

Tabel 5. Eksempler på brug af operationelt læringsudbytte

Typen af vokselev	GLU kode	Operationelt læringsudbytte	Type af kursus
Voksne elever, der gennemfører almen uddannelse	K_01	K_01.3.4: kender typer af stereotyper, som deles kollektivt	intensivt, kort 8-16 timer
		K_01.6.4: udpege de træk ved stereotyper, der er risikofaktorer for diskrimination af medlemmer/sociale grupper	
	S_01	S_01.2.4: identificere træk, hvormed de organiserer (udvikler) information om grupper af mennesker	
		S_01.6.4: angive sammenhænge mellem stereotypen (alder, køn osv.) og den måde, de behandler andre på	
	A_01	A_01.1.4: finde og verificere stereotyper i deres egen tænkning og handling A_01.3.4: definere deres egen rolle i udbredelsen af stereotype vurderinger af medlemmer af sociale grupper	
Kandidater inden for sikkerhedsansvarlige for mennesker og ejendom	K_01	K_01.1.5: opregne de sociale objekter (sociale, kulturelle fænomener eller en bestemt kategori af mennesker), der er forbundet med stereotyper og fordomme	intensivt, 16 - 30 timer
	K_02	K_02.5.5: opregne og forstå stereotypernes funktioner i forbindelse med social deltagelse	
	S_01	S_01.1.5er i stand til at finde stereotype vurderinger af grupper i egne og andres meninger	
		S_01.4.5: forklare de risici, der er forbundet med brugen af stereotyper	
	S_02	S_02.3.5: er i stand til at identificere, at alders- og kønsstereotyper kan føre til selvforstærkende adfærd blandt dem, der er udsat for stereotyper.	
A_02	A_02.2.5: erkende, at reaktionerne på stereotyper er baseret på individuelle forskelle		
	A_02.4.5: genkende og verificere, hvordan stereotyper bidrager til diskriminerende praksis		
HR-specialistkandidater, studerende på videregående niveau	K_03	K_03.1.5: indse, hvordan alders- og kønsstereotyper er aktivt involveret i vores opfattelser, der bestemmer billedet af andre og deres evner.	Ét semester kursus, min. 30 timer
		K_03.2.6: vide og forstå, at stereotyper kan forårsage et sammenstød mellem social accept og stræben efter succes	
		K_03.7.6: kende og forstå sammenhængen mellem stereotyper og succes på arbejdspladsen	
	S_02	S_02.1.6: analysere tilstedeværelsen af sociale determinanter for kønsstereotyper i deres omgivelser	
		S_02.3.6: er i stand til at forudsige flere konsekvenser, der vil opstå på organisatorisk niveau, hvis alders- og kønsbaserede stereotyper følges.	
	A_01	A_01.1.6: identificere processer, der har haft betydelig indflydelse på konstruktionen af stereotyper i deres egne overbevisninger	
		A_01.5.6: accepterer, at etableringen af forskellige stereotyper om grupperes karakteristika på organisatorisk niveau forhindrer organisationer i fuldt ud at udnytte deres medarbejderes potentiale.	
	A_02	A_02.3.6: erkende og verificere, at for at modvirke stereotyper er kontakt med dem, der er genstand for stereotyper, nødvendig	
A_02.1.7: genkende, hvordan stereotyper påvirker vurderingen af succes			

I **EASY-projektet** lægges der særlig vægt på udviklingen af **kursusrammer for voksenundervisere, der er aktive inden for formel og ikke-formel uddannelse.**

I mange europæiske medlemslande er arbejdsstyrken inden for voksenuddannelse meget forskelligartet med hensyn til faglig og uddannelsesmæssig baggrund. Der er ingen anerkendelse eller formelle kvalifikationer, der er nødvendige for at arbejde som voksenunderviser. Kun et fåtal af voksenunderviserne har en grundlæggende pædagogisk uddannelse og omfattende viden om stereotyper. At blive **VOXSENUNDERVISER** er en meget mere kompliceret proces end at opnå en 'lærer kvalifikation', hvilket bekræftes af nogle få undersøgelser, der er gennemført i hele Europa (Andersson et al, 2012; Bechtel, 2008; Schwartz & Mikulec, 2020; Kokkos et al, 2014; Paulos 2015 et al.). Mange undervisere har stor erfaring med at arbejde inden for forskellige områder eller erhvervslivet i bredere forstand, ligesom mange fik deres kompetence til voksenuddannelse på supplerende studier, hvor fænomenet stereotyper ikke blev diskuteret i vid udstrækning.

Selv om det ofte hævdes, at niveau 5 bør anvendes til at validere voksenundervisernes kvalifikationer, antager vi i EASY-projektet, at målniveauet for undervisernes kompetencer med hensyn til viden, færdigheder og selvstændighed i forbindelse med stereotyper og diskrimination er niveau 6 og 7 i **EASY LÆRINGSRAMMEN.**

Desuden antager vi, at voksenundervisere, afhængigt af deres selvevaluering af deres viden om stereotyper og den diskrimination, der genereres af dem, kan 'falde tilbage' til de lavere niveauer i **EASY LÆRINGSRAMMEN** og målrette faglige udviklingsmål med læringsresultater på niveau 6 og 7.

I andre dele af **EASY-projektet** (EASY VÆRKSTØJSKASSEN og EASY GUIDE) vil denne antagelse blive overvejet.

## Bibliografi

Andersson, P., Köpsén, S., Larson, A. & Milana, M. (2013), Qualification paths of adult educators in Sweden and Denmark, *Studies in Continuing Education*, 35:1, 102-118, DOI: 10.1080/0158037X.2012.712036

Bechtel, M. (2008). Competence profiles for adult and continuing education staff in Europe: Some conceptual aspects. In E. Nuisl & S. Lattke (Eds.), *Qualifying adult learning professionals in Europe* (pp. 45–62). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Dobrzyniak, M. (2019), Experiencing and understanding competencies by adult educators. Phenomenographic perspective, *Edukacja Dorosłych*, 80:1, 131-143.

Schwarz, J., Mikulec, B. (2020), The role of organisations in the professionalisation of adult educators in Germany and Slovenia. *Andragoske studije*, 2, 9-32.

Kokkos, A., Koulaouzides, G.A., Karalis T. (2014), Becoming an Adult Educator in Greece: Past Experiences, Existing Procedures and Future Challenges, *Andragoške studije*, 2, 95–106.





## UNDERVISNINGS- OG LÆRINGSMETODER OG TEKNIKKER

Der er i øjeblikket tre hovedteorier om voksnes læring: **ANDRAGOGI**, **SELVDIRIGERET LÆRING** og **TRANSFORMATIV LÆRING**. Hver af disse teorier er baseret på en humanistisk tilgang til læring, som fremhæver personlig vækst og udvikling som et centralt punkt i uddannelsen.

**ANDRAGOGI**, udviklet i 1968 af Malcolm Knowles (Knowles et al, 2012), som er baseret på **fem nøgleantagelser**: selvaccept, den voksne elevs oplevelse, parathed til at lære, læringsorientering og motivation til at lære. **Selvaccept** henviser til det faktum, at voksne udviser mere kontrol og ansvar for deres uddannelse og udvikling. **De voksne elever erfaringer** (herunder deres viden og overbevisninger) er en ressource, der kan bruges i uddannelsesprogrammer med fokus på åbne diskussioner eller eksperimentelle opgaver. Den voksne elevs **parathed til at lære**, som er forbundet med udførelsen af forskellige sociale roller (borger, ægtefælle, forælder, medarbejder, underviser), gør det muligt at forbinde de lærte emner med kvaliteten af udførelsen af hver rolle, hvilket øger motivationen. **Læringsorienteringen** tager højde for, at voksne har evnen til at anvende deres erhvervede viden, færdigheder og ændrede holdninger til at løse de problemer, de støder på. **Voksne elever motivation** for at lære er knyttet til deres ønske om faglig udvikling, karrierefremgang og - som et efterskrift til disse præstationer - et tilfredsstillende personligt liv.

**SELVDIRIGERET LÆRING** er ifølge Knowles (1975: 18) 'en proces, hvor individer tager initiativ, med eller uden hjælp fra andre, til at diagnosticere deres læringsbehov, formulere læringsmål, identificere menneskelige og materielle ressourcer til læring, vælge og implementere passende læringsstrategier og evaluere læringsudbytte.' I den forstand bør det antages, at selvdirigeret læring er en **uformel læringsproces**, der finder sted uden for det traditionelle klasseværelse, og hvor **eleverne tager det fulde ansvar for processen** (TEAL, 2011).

**TRANSFORMATIV LÆRING**, som beskrevet af Jack Mezirow (1991), er en proces, hvor de antagelser og meninger, som eleverne har om verden, bliver udfordret. Ved at bruge deres kritiske tænkning, deres evne til at reflektere over fænomener, ændrer læring den måde, hvorpå individer tænker om sig selv og deres omgivelser, og den måde, hvorpå de danner deres overbevisninger og vurderinger. Voksne elever, der støder på 'forvirrende dilemmaer', tvinges til at **genoverveje deres principper og søge efter viden for at få deres nyopdagede overbevisninger og erfaringer til at passe ind i resten af deres verdensbillede**.

**EASY-projektet bruger alle de ovennævnte voksenlæringsteorier**. Andragogikkens søjler beskriver silhuetten og 'ressourcerne' hos modtageren af de læringsaktiviteter, der foreslås i projektet. Antagelserne om selvdirigeret læring giver mulighed for frit at sammensætte voksenlæringsforløb i den ikke-formelle sfære ud fra de materialer, der er udviklet i EASY-projektet. Men med målet om at øge voksne eleveres kritiske tænkning om fænomenet og de

diskriminerende konsekvenser af køns- og aldersstereotyper som projektets hovedmål, **bliver transformativ læring** den **primære tilgang**. Det er især relevant, når man skal forberede undervisere på at arbejde med voksne elever.

Mezirow udviklede i årenes løb en teori om transformativ læring på baggrund af resultaterne af lærerforskning (Mezirow, 2000). Baseret på respondenternes opdagede syn på visse fænomener beskrev han de betydningsmønstre (**meningsskemaer**) og dimensionerne af de såkaldte **vaner**, der er indeholdt i dem.

**Meningsskemaer** er 'sæt af umiddelbare, konkrete forventninger, overbevisninger, følelser, holdninger og vurderinger', som former fortolkningen af fænomener og tilskrivningen af årsager (Mezirow, 2000:18). Skemaer fungerer uden for bevidstheden, har en tendens til at bestemme en kæde af begivenheder og er automatiske, indtil de udsættes for kritisk refleksion og kritisk selvrefleksion (og dermed også for vaner).

**Transformativ læring bliver en 'kritik'** af det sociolingvistiske (hvad jeg kalder det, jeg ser, og hvordan det påvirker den sociale gruppes handlinger), **epistemiske** (hvad jeg ved om det, jeg kalder), **moralsk-etiske** (hvilke værdier, der ledsager det, jeg ved, og hvordan jeg overholder dem), **filosofiske** (mit trossystem) og **psykologiske** (de følelser og den adfærd, som dette forårsager i mig) dimensioner af vanerne i sindet

EASY-projektet betragter alle dimensioner af vaner som områder, hvor man kan arbejde med stereotyper og den diskrimination, der er forbundet med dem. Vedtagelse af transformativ læringsteori kræver identifikation af en **reflekterende undervisnings- og læringsmodel**, som detaljerede uddannelsesmetoder og -teknikker kan placeres på. Af de mange modeller, der er nævnt i litteraturen, er **Graham Gibbs' model** den mest hensigtsmæssige i forhold til EASY-projektets antagelser.

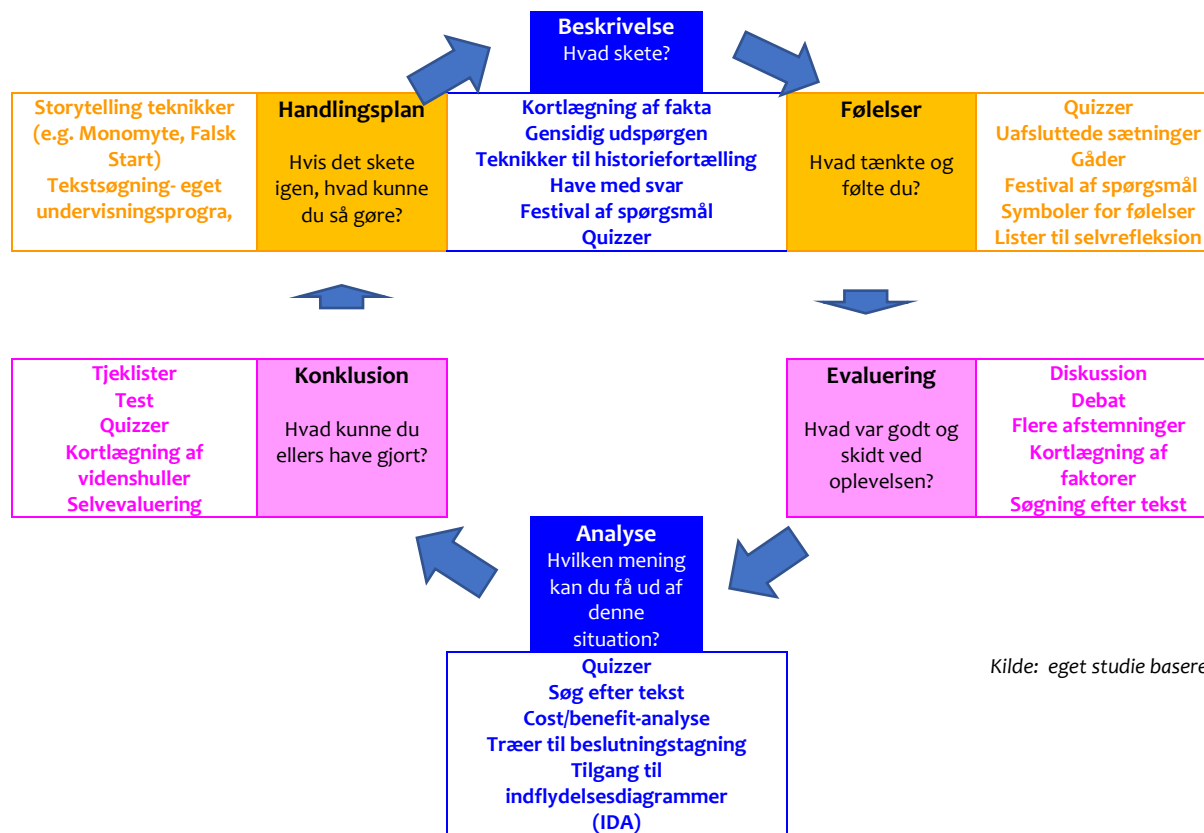
Gibbs' model er cyklisk, opdelt i seks nøgleområder og forudsætter gentagne erfaringer i forskellige sammenhænge, som vi relaterer til uddannelse af voksne i forhold til stereotyper, på tværs af EASY-projektets aktiviteter:

- 1/ faktuel **beskrivelse** af situationen, f.eks. skildring af en stereotyp eller diskrimination som vist i en film eller tegneserie,
- 2/ **følelser** - følelser, som eleverne følte i situationen, f.eks. mens de så en film, en bestemt scene, lyttede til en dialog eller tegnede i en tegneserie,
- 3/ objektiv **evaluering** af situationen (hvortil der i næste cyklus synes at være behov for tilstrækkelig viden om stereotyper),

- 4/ **analyse** af de faktorer, der fremmer og/eller komplicerer denne situation, med henvisning til viden om stereotyper i den næste cyklus,
- 5/ **konklusion** - hvad situationen har lært os, hvad eleven endnu ikke ved, hvad der skal læres, hvad der kan gentages,
- 6/ **handlingsplan** for undervisningen for effektivt at forbedre situationen næste gang.

**EASY** -eleverne får udleveret **EASY-kataloget over film og tegneserier**, som (ud over deres eksisterende erfaringer) er en kilde til 'nye' erfaringer med stereotyper og diskrimination. Refleksionen i Gibbs-modellen er en fremragende måde at blive opmærksom på, hvad der driver os, hvad og hvem der trigger os, og hvad vores standardreaktioner og 'dårlige vaner' er, i EASY-projektets tilfælde, relateret - bevidst eller ubevidst - til stuedeværelsen af stereotyper og diskrimination i vores liv.

Figur 1. Gibbs' refleksive læringscyklus og forslag til undervisnings- og læringsteknikker



Kilde: eget studie baseret på Gibbs, 1988

De præsenterede undervisnings- og læringsmetoder og -teknikker (som vil blive udviklet i **EASY værktøjskassen**) giver mulighed for at verificere de læringsresultater, der foreslås i EASY-projektet, men de udgør ikke et udtømmende grundlag for validering af **voksenunderviserens formelle**

**kompetencer inden for antidiskrimination af køn og alder.** Hvis uddannelsesudbyderen har til hensigt at gøre det, vil de i henhold til deres typiske metode til validering identificere og beskrive måder at gøre dette på, som er relevante for de kvalifikationer, der tildeles under uddannelsen.

### Bibliografi

Gibbs G. (1988), Learning by doing: A guide to teaching and learning methods, Oxford Further Education Unit, Oxford.

Knowles, M. S., III, E. F., & Swanson, R. A. (2012). The Adult Learner (7th ed.). Abingdon-on-Thames, England: Routledge

Mezirow, J. (1991). Transformative Dimensions of Adult Learning. San Francisco: Jossey-Bass

Mezirow, J. (2000). Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. San Francisco: Jossey-Bass.

TEAL (2011). Adult learning theories. TEAL Center Fact Sheet No. 11: Adult Learning Theories

## EASY UNDERVISNINGSMODULER - INTRODUKTION

I den første fase af EASY-projektet blev der udført international bibliografisk research, hvis resultater dannede grundlag for udviklingen af de tematiske moduler og de tilhørende læringsresultater (tidligere præsenteret i det følgende dokument). Den bibliografiske research spurgte om de definitioner, der var mest udbredt i den videnskabelige og populærvideenskabelige litteratur i nationen, om kendetegnene ved fænomenet stereotypering og dets virkninger. Selvom formålet med EASY-projektet er at fokusere på alders- og kønstereotyper, henviser de tematiske moduler til fænomenets generelle mekanismer og dermed også til andre typer af stereotyper.

Det er vigtigt at bemærke, at

- 1/ **indholdet af modulerne ikke er udtømmende i forhold til emnet stereotyper** og den diskrimination, de medfører,
- 2/ det er et forsøg på at strukturere **viden om disse fænomener på forskellige vidensniveauer**,
- 3/ det fokuserer på **den kognitive del af undervisningen i stereotyper og diskrimination**, på grundlag af hvilken den voksne elev (også underviseren) vil udvikle sociale færdigheder og ændre eller konsolidere sine holdninger.

Der bruges mange specialiserede udtryk i modulerne, så hver gang et udtryk bruges for første gang, vil eleven finde en **definition** eller et **synonym** i EASY-projektet i en farveboks.

Hvert modul (som et separat materiale, der er forberedt til f.eks. implementering på en hvilken som helst e-læringsplatform) indeholder en citeret bibliografi og kilder, der kan bruges til at forbedre elevernes viden. Der er designet værktøjer til egenkontrol til voksne elever til hvert modul, som også kan bruges af undervisere som værktøjer til at validere de opnåede læringsresultater. Modulerne præsenteres i følgende rækkefølge:

**Modul 1. Definition og kilder til stereotyper**

**Modul 2. Typology for stereotyper**

**Modul 3. Mekanismen til at 'opgive' stereotyper**

**Modul 4. De individuelle og sociale effekter af stereotyper**

## Konklusion og anbefalinger

EASY-projektet har effektivt udviklet en omfattende ramme til at tackle stereotyper og diskrimination, især dem, der er relateret til køn og alder, gennem voksenuddannelse. Ved at give voksenundervisere vigtige værktøjer - såsom EASY læringsrammen, Film- og tegneseriekataloget, Værktøjskassen og Underviserens guide - har projektet til formål at fremme kritisk tænkning og reflekterende læring blandt undervisere og deres elever. Dette initiativ, der er forankret i transformativ læringsteori, giver voksne elever mulighed for at udfordre forudfattede meninger og fremme inklusion på tværs af forskellige sociale og professionelle kontekster.

For at sikre den langsigtede effekt af EASY-projektet anbefales det at:

- 1. Integrere EASY-materialer i bredere uddannelses- og træningsprogrammer:** Hvis man udvider brugen af EASY-rammen og -modulerne til formelle uddannelsessystemer samt virksomheders uddannelsesprogrammer, vil det hjælpe med at styrke effekten på antidiskriminerende praksis på forskellige områder.
- 2. Kontinuerlig kapacitetsopbygning for voksenundervisere:** Der bør arrangeres regelmæssige opdateringer og workshops for voksenundervisere for at sikre, at de bliver informeret om nye udviklinger inden for uddannelse i antidiskrimination og er i stand til at implementere EASY-værktøjerne effektivt.
- 3. Overvåg og evaluer implementeringen:** Det er afgørende at etablere et monitoreringssystem for at vurdere effektiviteten af EASY-projektets materialer og værktøjer med hensyn til at reducere stereotyper og diskrimination over tid, så der kan foretages justeringer efter behov.
- 4. Tilskynd til samarbejde på tværs af sektorer:** Fremme af partnerskaber mellem uddannelsesinstitutioner, civilsamfundet og virksomheder vil hjælpe med at integrere antidiskriminationspraksisser mere bredt og sikre, at disse bestræbelser strækker sig ud over ikke-formel uddannelse.

Ved at følge disse anbefalinger kan EASY-projektet forbedre sit bidrag til at skabe et mere inkluderende, mangfoldigt og retfærdigt samfund og tilbyde voksenundervisere de værktøjer, de har brug for til at udfordre stereotyper og fremme forståelse.