

# RAMA KURSU

## EASY

### EFEKTY UCZENIA SIĘ oraz podstawy metodyki pracy edukacyjnej



## Projekt

EASY – Edukacja dorosłych przeciw stereotypom – to projekt Erasmus+ współfinansowany przez Unię Europejską. Projekt ma na celu promowanie równych szans i dostępu, włączenia, różnorodności i sprawiedliwości we wszystkich swoich działaniach i jest rozwijany w kontekście bezprecedensowych wyzwań i możliwości stojących przed światem, takich jak rosnąca globalizacja, w celu zniesienia stereotypów. Naszym celem jest, aby dorośli zrozumieli istotę i mechanizm stereotypów, które mogą prowadzić do dyskryminacji, z jednoczesnym zwiększeniem dostępności do wysokiej jakości uczenia się dla dorosłych, co jednocześnie pomoże w integracji i różnorodności we wszystkich dziedzinach edukacji, szkolenia, młodzieży i sportu.

Rezultaty projektu są cztery:

**Rama kursu EASY:** Ramy kursu dla edukatorów dorosłych określają kompetencje przedmiotowe w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw dotyczących stereotypów, tego, w jaki sposób stereotypy prowadzą do dyskryminacji, jak dyskryminacja ze względu na płeć i wiek wpływa na całe społeczeństwo oraz jak sprawić, by dorośli byli bardziej kompetentni, by zapobiegać tym dyskryminacjom. Obejmuje moduły, **efekty uczenia się**, główne treści i zasoby kursu skierowanego do edukatorów dorosłych na temat stereotypów związanych z wiekiem i płcią.

**Katalog filmów i komiksów EASY:** Katalog zawiera opisy serii filmów (fabularnych i krótkometrażowych) oraz komiksów (animowanych i/lub komiksów „papierowych”), przedstawiających społeczne stereotypy i różne sposoby organizacji społeczeństwa.

**Zestaw narzędzi EASY:** Zestaw narzędzi zawiera scenariusze różnych ćwiczeń, które edukatorzy dorosłych mogą wykorzystać w swoich sesjach. Działania edukacyjne są oparte na wybranych z katalogu filmach i komiksach, które pozwalają aktywnie eksplorować stereotypy i dyskryminację.

**EASY przewodnik dla edukatorów:** Przewodnik przedstawia racjonalne podejście EASY dla odbiorców docelowych (dorosłych i edukatorów dorosłych) oraz społeczeństwa obywatelskiego (personel i organizacje, w kształceniu i szkoleniu zawodowym, szkolnictwie wyższym i/lub kształceniu dorosłych) oraz ilustruje, jak elastycznie korzystać z zasobów Ramy kursu, Katalogu i Zestawu narzędzi.

### Autorzy

Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos  
**Uniwersytet Łódzki, Polska**

### We współpracy z

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

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

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

Andreea Emina Panaitescu  
**AESD, Rumunia**

### Recenzenci

Justyna Sztobryn- Bochomulska  
**Polska**

Sílvia Luís  
**Portugalia**

Spyros Zafeiropoulos  
**Grecja**

Steen Henningsen  
**Dania**

### Układ i projekt

Wanda Baranowska, Uniwersytet Łódzki  
Graça Gonçalves & Márcia Silva, AidLearn, Consultoria em Recursos  
Humanos, Lda.

### **Ramę Kursu EASY można pobrać bezpłatnie!**

Rama kursu EASY została opracowana w ramach projektu EASY, partnerstwa strategicznego Erasmus+ KA2 na rzecz edukacji dorosłych i jest dostępny na licencji Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.





## Spis treści

<b>RAMA KOMPETENCJI EASY</b> .....	6
<b>METODY I TECHNIKI NAUCZANIA- UCZENIA SIĘ</b> .....	16
<b>MODUŁY EDUKACYJNE EASY- WPROWADZENIE</b> .....	20

## WPROWADZENIE

Głównym celem tego etapu projektu EASY było opracowanie uniwersalnej (pod względem obszaru geograficznego użytkowania i statusu organizacji) **RAMY KURSU EASY®**, użytecznej dla rozwoju zawodowego edukatorów dorosłych i przydatnej dla edukatorów dorosłych działających głównie w edukacji poza formalnej.

**RAMA KURSU EASY** jest zbiorem

1. przypisanych do niej efektów uczenia się (EU) (patrz niżej: **Rama Kompetencji EASY**)
2. metod nauczania-uczenia się oraz metod weryfikacji EU
3. modułów edukacyjnych, tematycznie skoncentrowanych na zagadnieniach **stereotypów** i **dyskryminacji** treści kształcenia oraz ich źródła.

**RAMA KURSY EASY** będzie odnosić się do rozwoju szeroko rozumianej **RAMY KOMPETENCJI EASY®**, które zapobiegają dyskryminacji zawartej w myśleniu i działaniu edukatorów i dorosłych uczniów, w związku ze stereotypami dotyczącymi płci i wieku, a także innych cech społeczno-demograficznych i kulturowych.

**RAMA KOMPETENCJI EASY** to spójny zestaw **efektów uczenia się**, oparty na *kompetencjach globalnych*, związanych z

- 1/ **WIEDZĄ** (definiowaną jako „zbiór informacji posiadanych przez jednostkę”), rozumienie jej („rozumienie i wartościowanie znaczeń”)
- 2/ **UMIEJĘTNOŚCIAMI** (definiowanymi jako oparta na wiedzy zdolność do wykonywania złożonych i dobrze ustrukturyzowanych wzorców myślowych) (umiejętność poznawcza)
- 3/ **AUTONOMIĄ/NASTAWIENIEM** do podmiotów i zjawisk opisanych w kompetencie wiedzy, stanowiącymi zestaw umiejętności behawioralnych.

Te efekty uczenia się

- a/ są ściśle powiązane z przeciwdziałaniem dyskryminacji przez Dorosłych w życiu społecznym,
- b/ opisują jaka **wiedza i zachowania są wymagane, cenione, uznawane i nagradzane w odniesieniu do określonych ról społecznych i zawodowych.**



## RAMA KOMPETENCJI EASY

Rama Kompetencji EASY jest powiązana z **Europejskimi i Narodowymi Ramami Kwalifikacji** w celu zapewnienia możliwości identyfikacji efektów uczenia się, ich walidacji i formalnego uznawania, i została wykorzystana do opracowania i pilotażu kursu szkoleniowego dla edukatorów dorosłych w zakresie przeciwdziałania stereotypom i dyskryminacji w społeczności dorosłych uczących się.

**Europejska Rama Kwalifikacji (ERK)** to 8-poziomowe, oparte na efektach uczenia się ramy dla wszystkich rodzajów kwalifikacji, które służą jako narzędzie przekładu między różnymi krajowymi ramami kwalifikacji. ERK obejmuje wszystkie rodzaje i poziomy kwalifikacji, a wykorzystanie efektów uczenia się wyjaśnia, co dana osoba wie, rozumie i jest w stanie zrobić. Zaleca się, aby wszystkie poziomy odnosiły się do konkretnego obszaru uczenia się lub działalności zawodowej.

### Projekt EASY zakłada, że

- wiedza, umiejętności i nastawienia/postawy dorosłych uczących się, na każdym z opisanych poziomów, odnoszą się do kwestii związanych ze stereotypami i dyskryminacją (obszar uczenia się)
- efekty uczenia się odnoszą się do **wszystkich ról społecznych i zawodowych**- (społeczny, uniwersalny charakter, włączając działalność zawodową)
- efekty uczenia się są opisane głównie **na użytek poza formalnej edukacji dorosłych, ale mogą z łatwością tworzyć profil kwalifikacji zawodowych pod przykładowym tytułem Edukator Dorosłych w Zakresie Przeciwdziałania Dyskryminacji ze Względu na Płeć i Wiek.** W związku z tym zbiór efektów uczenia się może stać się **oddzielnym modułem w formalnej edukacji edukatorów i menedżerów odpowiedzialnych za tworzenie polityki antydyskryminacyjnej w biznesie.**

Uwzględniono różne środowiska i poziomy rozwoju dorosłych uczących się, dlatego **RAMA KOMPETENCJI EASY** zawiera efekty uczenia się odnoszące się do poziomów od czwartego (uczący się są obecnie na etapie lub posiadają już wykształcenie ogólne) do siódmego (uczący się realizują lub posiadają wykształcenie wyższe).

**RAMA KOMPETENCJI EASY** zawiera **ogólne efekty uczenia się** (OEU; zbieżne z celami kursu) oraz **operacyjne efekty uczenia się** (EU) odniesione do poszczególnych poziomów ERK.

Tabela 1. Ogólne efekty uczenia się Ramy Kompetencji EASY

Kod OEU	<b>Wiedza: uczestnik kursu EASY</b>
K_01	zna i rozumie pojęcia, kategorie, typy i koncepcje stereotypów
K_02	zna i opisuje źródła i ogólne rezultaty stereotypizacji
K_03	zna i rozumie mechanizm stereotypów, w szczególności stereotypów płci i wieku
Kod OEU	<b>Umiejętności: uczestnik kursu EASY</b>
S_01	identyfikuje w obszarach ludzkiej działalności, charakteryzuje i wyjaśnia wszelkie przejawy stereotypów
S_02	charakteryzuje przyczyny, skutki i mechanizmy stereotypów związanych z wiekiem i płcią, łącząc je z działalnością społeczną człowieka
Kod OEU	<b>Autonomia/postawy***: uczestnik kursu EASY jest gotów do</b>
A_01	Identyfikacji i weryfikacji stereotypów we własnym myśleniu oraz systemie działania
A_02	identyfikowania, weryfikowania i konfrontowania stereotypów, w szczególności związanych z wiekiem i płcią w systemie myślenia i działania innych osób

\*\*\* Ze względu na różne tłumaczenia terminów stosowanych w Krajowych Ramach Kwalifikacji opartych na ERK, ramy EASY wykorzystują dwa terminy (AUTONOMIA i POSTAWY), które spójnie oznaczają „zestaw umiejętności intencji behawioralnych”, dzięki którym uczący się są zdolni do określonego działania. Pojęciem opisującym ten zestaw może być również „ODPOWIEDZIALNOŚĆ I AUTONOMIA”.



Tabela 2. Operacyjne efekty uczenia się w Ramie kompetencji EASY\_WIEDZA

Poziom	4	5	6	7
ERK	Wiedza faktograficzna i teoretyczna w szerokim kontekście w danej dziedzinie pracy lub nauki.	Wszechstronna, specjalistyczna, rzeczowa i teoretyczna wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy.	Zaawansowana wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki, obejmująca krytyczne rozumienie teorii i zasad.	Wysoko specjalistyczna wiedza, z której część znajduje się w czołówce wiedzy w danej dziedzinie pracy lub nauki, jako podstawa oryginalnego myślenia i/lub badań. Krytyczna świadomość zagadnień związanych z wiedzą w danej dziedzinie i na styku różnych dziedzin.
Nr EU	<b>Wiedza: osoba uczestnicząca w kursie EASY</b>			
K_01	K_01.1.4: definiuje "stereotyp" jako zestaw cech, które według ludzi charakteryzują grupę	K_01.1.5: wymienia obiekty społeczne (zjawiska społeczne, kulturowe lub pewną kategorię ludzi), które są związane ze stereotypami i uprzedzeniami	K_01.1.6: zna i rozumie teorię naznaczania społecznego oraz jej implikacje	
	K_01.2.4: wskazuje pięć konkretnych cech stereotypu, które tworzą pełną definicję tego pojęcia	K_01.2.5: zna i rozumie teorię hierarchicznego systemu stereotypów	K_01.2.6: zna i rozumie ewaluacyjną rolę stereotypów	K_01.2.7: opisuje i rozumie organizacyjno-redukcyjny charakter stereotypów
	K_01.3.4: zna rodzaje stereotypów, które są zbiorowo rozpowszechniane	K_01.3.5: wie i rozumie, sposób w jaki stereotypy wzmacniają szkodliwe struktury społeczne	K_01.3.6: zna i rozumie fakt, że stereotypy są uogólnionymi, wyolbrzymionymi spostrzeżeniami	K_01.3.7: identyfikuje zestaw cech formalnych, które funkcjonują jako podstawa do analizy nowych informacji
	K_01.4.4: wie, że stereotypy mogą być emocjonalnie pozytywne lub negatywne	K_01.4.5: wie i rozumie, że pozytywne stereotypy odgrywają również rolę w legitymizacji istniejących struktur społecznych		
	K_01.5.4: definiuje i charakteryzuje stereotypy mentalne i społeczne, stereotypy językowe jako jedne z głównych w ich typologii	K_01.4.5: rozumie, że stereotypy są poznawczym uproszczeniem	K_01.4.6: zna cechy językowe związane z dokonywaniem stereotypowych osądów	
	K_01.6.4: wskazuje cechy stereotypów, które są czynnikami ryzyka dyskryminacji członków/grup społecznych	K_01.6.5: zdaje sobie sprawę, w jaki sposób pewne grupy docelowe korzystają z określonych stereotypów i dlatego dążą do ich kontynuacji	K_01.6.6: zna i rozumie teorie kategoryzacji i osądzania	K_01.6.7: wyjaśnia koncepcję, przebieg i funkcje kategoryzacji
K_02	K_02.1.4: zna skalę rozpowszechnienia stereotypów i siłę, z jaką kształtują ludzką aktywność	K_02.1.5: opisuje rolę stereotypów jako elementu integrującego społeczeństwo	K_02.1.6: zna i rozumie negatywny wpływ stereotypów na równy dostęp różnych grup docelowych do instytucji i usług stanowiących podstawowe prawa człowieka	K_02.1.7: wie i rozumie, że "stereotypizacja" jest generalizacją
	K_02.2.4: wymienia czynniki i zjawiska, które są źródłem stereotypów	K_02.2.5: wymienia i charakteryzuje grupę psychologicznych źródeł stereotypów	K_02.2.6: zna i rozumie wartość wiedzy i emocji w mechanizmie stereotypizacji	K_02.2.7: wie i rozumie, że normatywna rola stereotypów wynika ze stereotypów opisowych
	K_02.3.4: wie i rozumie, że stereotypy mogą powodować poczucie wykluczenia ludzi z określonej grupy	K_02.3.5: wie i rozumie, w jaki sposób stereotypy przesłaniają różnorodność	K_02.3.6: wie i rozumie, że nie ma szybkiego wyjścia ze stereotypów	K_02.3.7: opisuje i rozumie psychologiczny i społeczny mechanizm stereotypizacji
	K_02.4.4: wie i rozumie, że stereotypy mogą być sztywne oraz nieelastyczne	K_02.4.5: uzasadnia za pomocą poglądów różnych autorów przydatność stereotypów w społecznym funkcjonowaniu ludzi	K_02.4.6: wie i rozumie, że przeciwdziałanie stereotypom jest długotrwałym procesem uczenia się	K_02.4.7: uświadamia sobie, że stereotypowa dyskryminacja prowadzi do naruszenia podstawowych praw człowieka (np. poszanowania godności i wartości, wolności rozwoju osobistego)





	K_02.5.4: wie i rozumie, że piętnowanie innych może prowadzić do odwrotnego napiętnowania	K_02.5.5: wymienia i rozumie funkcje stereotypów związanych z uczestnictwem społecznym	K_02.5.6: wie i rozumie, że stereotypy są konstruowane społecznie, a ich przejawy behawioralne podążają za normami społecznymi i reagują na nie	K_02.5.7: rozpoznaje manipulacyjną funkcję stereotypów, wie, że stereotypy ukierunkowują agresję
	K_02.6.4: wie i rozumie, że stereotypy mogą wpływać na zachowanie, postrzeganie siebie i poziom wydajności	K_02.6.5: wie i rozumie, że stereotypy są zakorzenione kulturowo i strukturalnie	K_02.6.6: wie i rozumie, że na nasze decyzje wpływają uprzedzenia	
	K_02.7.4: wie i rozumie, że stygmatyzacja może zwiększać ryzyko tworzenia alternatywnych społeczności	K_02.7.5: wie i rozumie, że stereotypy wartościują i dzielą społeczeństwo	K_02.7.6: wie i rozumie, że wysoka perswazyjność stereotypów ułatwia formułowanie dyskryminujących opinii	K_02.7.7: wie i rozumie autorytarność i arbitralność stereotypowych opinii oraz to, że opinie te są wzmacniane przez brak refleksji i weryfikacji
K_03	K_03.1.4: rozpoznaje główne argumenty promujące stereotypy oparte na wieku i płci	K_03.1.5: zdaje sobie sprawę, w jaki sposób stereotypy dotyczące wieku i płci są aktywnie zaangażowane w nasze postrzeganie, które determinuje obraz innych i ich umiejętności	K_03.1.6: rozpoznaje wzorce, które prowadzą do powielania stereotypów dotyczących wieku i płci	K_03.1.7: dostrzegać, że stereotypy związane z płcią często przeważają nad cechami osobistymi i organizacyjnymi, jeśli chodzi o stanowiska kierownicze
	K_03.2.4: wie i rozumie, że ludzie mogą być oceniani wyłącznie na podstawie ich płci lub wieku	K_03.2.5: identyfikuje elementy, które prowadzą do powstawania stereotypów dotyczących wieku i płci	K_03.2.6: wie i rozumie, że stereotypy mogą powodować konflikt między akceptacją społeczną a dążeniem do sukcesu	K_03.2.7: objaśnia, że przyjmowanie przez firmy krajowe stereotypów dotyczących wieku i płci w odniesieniu do promowania kobiet na stanowiskach kierowniczych przyczynia się negatywnie do ich konkurencyjności na jednolitym rynku europejskim i w gospodarce światowej
	K_03.3.4: dostrzega sposób, w jaki stereotypy związane z płcią dostarczają nam informacji o innych i potencjalnych ogólnych cechach, które ktoś może posiadać w odniesieniu do swojej płci	K_03.3.5: wymienia i rozumie społeczne uwarunkowania stereotypów związanych z płcią	K_03.3.6: wie i rozumie, że seksistowskie poglądy i równość płci są ze sobą ściśle powiązane	K_03.3.7: zna i rozumie koncepcję prototypowych założeń
	K_03.4.4: wyjaśniać, w jaki sposób stereotypy dotyczące płci wpływają negatywnie na różne aspekty życia kobiet	K_03.4.5: zna i rozumie koncepcje "różnych funkcji zawodowych w oparciu o płeć i biologię"	K_03.4.6: wie i rozumie, że uprzedzenia i stereotypy wpływają na możliwości rozwoju kariery zawodowej	K_03.4.7: zna i rozumie pojęcie wąskich standardów normatywnych
	K_03.5.4: rozpoznaje powstawanie stereotypów dotyczących osób starszych, spowodowanych systematycznym porównywaniem ich z osobami młodszymi, rozpowszechnianych przez media oraz członków rodziny i przyjaciół	K_03.5.5: zna i rozumie pojęcie stereotypowych zagrożeń	K_03.5.6: wie i rozumie, że stereotypy i uprzedzenia mogą występować w programach komputerowych i algorytmach	K_03.5.7: wie i rozumie, w jaki sposób obawa przed potencjalnym stereotypowym traktowaniem ze względu na wiek prowadzi do spadku satysfakcji z pracy i wydajności
	K_03.6.4: wymienia różne czynniki demograficzne (wiek, płeć) i społeczne (zawód, status, klasa społeczna, religia), które prowadzą do powstawania stereotypowych zachowań jednej grupy profesjonalistów wobec innych	K_03.6.5: wie i rozumie, że do osiągnięcia równości i różnorodności potrzebne jest bardziej zniuansowane rozumienie innych	K_03.6.6: wie i rozumie, że stygmatyzowanie innych może prowadzić do gorszego traktowania osób stygmatyzowanych	K_03.6.7: wie i rozumie, że przeciwdziałanie stereotypom wymaga rozpoznawalnych wzorców do naśladowania
	K_03.7.4: opisuje, w jaki sposób pozytywny publiczny wizerunek zawodu wpływa na sposób, w jaki zawód ten jest postrzegany przez innych	K_03.7.5: wie i rozumie, w jaki sposób brak kontaktu z osobami podlegającymi stereotypom w rzeczywistości wzmacnia stereotypy	K_03.7.6: zna i rozumie związek między stereotypami a sukcesem w miejscu pracy	K_03.7.7: wie i rozumie, że stereotypy powinny być również eliminowane na poziomie organizacyjnym, jeśli ma zostać osiągnięta sprawiedliwość



Tabela 3. Operacyjne efekty uczenia się w Ramie kompetencji EASY\_UMIEJĘTNOŚCI

Poziom	4	5	6	7
ERK	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych wymaganych do generowania rozwiązań konkretnych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki.	Wszechstronny zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do opracowania kreatywnych rozwiązań abstrakcyjnych problemów.	Zaawansowane umiejętności, wykazujące biegłość i innowacyjność, wymagane do rozwiązywania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki	Specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów wymagane w badaniach i/lub innowacjach w celu rozwijania nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin.
Nr_EU	<b>Umiejętności: osoba uczestnicząca w kursie EASY</b>			
S_01	S_01.1.4: wskazuje czynniki świadczące o tym, że stereotyp jest zbyt ogólnym i uproszczonym obrazem grupy społecznej, wskazuje cechę grupy, wokół której koncentruje się stereotyp	S_01.1.5: potrafi odnaleźć we własnych opiniach i opiniach innych stereotypową ocenę grup społecznych	S_01.1.6: identyfikuje przykłady stereotypowej oceny grup społecznych na podstawie doświadczeń osobistych i zawodowych	S_01.1.7: definiuje i wyjaśnia warunki, w których kategoryzacja tworzy stereotyp
	S_01.2.4: identyfikuje cechy, według których organizuje (opracowuje) informacje o grupach ludzi	S_01.2.5: wyjaśnia znaczenie stereotypów w procesie dezinformacji społecznej	S_01.2.6: objaśnia dyskryminację zawartą w różnych przykładach	S_01.2.7: formułuje pytania (do siebie, innych) weryfikujące stereotypowe opinie
	S_01.3.4: potrafi rozróżnić i nazwać główne typy stereotypów i ich podtypy	S_01.3.5: wyjaśnia wykorzystanie stereotypów w procesie socjalizacji	S_01.3.6: wyjaśnia powiązania między kulturą (procesami edukacji, socjalizacji w rodzinie, systemami religijnymi, wpływem literatury i sztuki oraz mediów) a kształtowaniem stereotypów	S_01.3.7: łączy poszczególne stereotypy z listą grupy źródeł psychologicznych
	S_01.4.4: rozpoznaje w komunikacji werbalnej i podaje przykłady stereotypowych stwierdzeń	S_01.4.5: wyjaśnia ryzyko związane z wykorzystaniem stereotypów	S_01.4.6: przewiduje skutki stosowania stereotypów mentalnych i społecznych	S_01.4.7: potrafi rozróżnić, co jest „rdzeniem prawdy”/faktem w stereotypie w stereotypie, a co jest błędnym opisem rzeczywistości
	S_01.5.4: wymienia przykłady pozytywnych i negatywnych stereotypów	S_01.5.5: znajduje przykłady stereotypów związanych z określoną cechą w przekazach werbalnych i medialnych	S_01.5.6: potrafi zidentyfikować stereotypy, które przesłaniają różnorodność	S_01.5.7: potrafi zidentyfikować i rozróżnić różne mechanizmy kategoryzacji, które zmniejszają złożoność
	S_01.6.4: wskazuje zależności między stereotypem (wiek, płeć itp.) a sposobem traktowania innych osób	S_01.6.5: rozpoznaje i wyjaśnia znaczenie stereotypów w określaniu własnego miejsca, roli społecznej i „wartości” jako członków grup społecznych	S_01.6.6: rozpoznaje uprzedzenia i stereotypowe skojarzenia w programie nauczania wykorzystywanym przez szkoły	S_01.6.7: potrafi określić, w jaki sposób ramy eksperymentalne i zaangażowanie uczniów w klasie mogą osłabić stereotypy
	S_01.7.4: dostrzega w codziennej komunikacji i obrazach medialnych manipulację i agresję zawartą w stereotypach	S_01.7.5: podaje przykłady systemów oceniania opartych na stereotypach	S_01.7.6: analizuje manipulację i agresję zawartą w stereotypach	S_01.7.7: opracowuje metody i narzędzia do zwalczania szkodliwych stereotypów
	S_01.8.4: potrafi podać przykłady mechanizmów rezygnacji ze stereotypów	S_01.8.5: potrafi zademonstrować różne wzorce językowe zgodnie ze stereotypami związanymi z określonymi grupami docelowymi, które posiadają określone cechy (wiek, poziom wykształcenia, płeć, zawód, klasa społeczna itp.)	S_01.8.6: potrafi wymienić i wyjaśnić działanie różnych czynników wpływających na klasyfikację społeczną	
S_02	S_02.1.4: jest w stanie rozpoznać stereotypowe przedstawianie mężczyzn i kobiet / osób starszych i młodych	S_02.1.5: jest gotowy określić, w jaki sposób postawy wobec stereotypów dotyczących wieku i płci wpływają na kwestie równości	S_02.1.6: analizuje obecność społecznych uwarunkowań stereotypów związanych z płcią w swoim otoczeniu	S_02.1.7: identyfikuje i weryfikuje, w jaki sposób porządek dyskursywny leży u podstaw przełamania stereotypów dotyczących wieku i płci



S_02.2.4: identyfikuje, które zawody są związane zazwyczaj ze stereotypami dotyczącymi płci	S_02.1.5: potrafi zidentyfikować i rozróżnić schematy zachowań i założenia stereotypowe dotyczące wieku i płci	S_02.2.6: potrafi przewidzieć konsekwencje, które mogą pojawić się na poziomie organizacyjnym, jeśli stereotypy związane z wiekiem / płcią będą stosowane	S_02.1.7: potrafi sklasyfikować różne zawody z przeszłości i obecne zgodnie ze stereotypami, które są z nimi związane oraz zmianami, które miały miejsce na przestrzeni lat
S_02.3.4: potrafi określić, w jaki sposób definicje kobiet i mężczyzn, młodych i starych, mogą wpływać na sposób, w jaki dana osoba jest postrzegana przez innych	S_02.3.5: potrafi zidentyfikować, że stereotypy dotyczące wieku i płci mogą prowadzić do samonapędzających się zachowań wśród tych, którzy podlegają stereotypom	S_02.3.6: potrafi przewidzieć konsekwencje, które mogą pojawić się na poziomie organizacyjnym, jeśli stereotypy związane z wiekiem / płcią będą stosowane	S_02.3.7: potrafi opisać doświadczenia własne lub osób z nimi związanych, w których stereotypy dotyczące wieku lub płci miały negatywny wpływ na ich sferę życia (np. uzyskanie awansu, wejście do klubu itp.).
S_02.4.4: potrafi zidentyfikować wizualne wskaźniki stereotypów dotyczących wieku i płci	S_02.4.5: potrafi zilustrować, w jaki sposób nierówność płci oparta na biologicznych różnicach między płciami doprowadziła do powstania na ich temat pewnych stereotypów dotyczących płci	S_02.4.6: potrafi określić, w jaki sposób ukryte założenia prowadzą również do stereotypów w technologii	
S_02.5.4: potrafi podać przykłady stereotypowych zachowań (wiek, płeć) w różnych sektorach (np. zdrowie, edukacja)	S_02.5.5: potrafi podać przykłady różnych rodzajów stereotypów i różnych ich kombinacji, jakie mogą się pojawić		
S_02.6.4: potrafi opisać praktyki promujące stereotypy dotyczące wieku i płci	S_02.6.5: potrafi wyróżnić różne zawody oraz stereotypy związane z wiekiem i płcią, które są powiązane z każdym z nich	S_02.6.6: potrafi zilustrować stereotypy związane z własnym zawodem i przeanalizować, jak dalekie od rzeczywistości są te wyobrażenia	
S_02.7.4: potrafi opisać stereotypy związane z ogólnym postrzeganiem osób starszych i osób pracujących	S_02.7.5: potrafi opisać trudności, z jakimi borykają się osoby starsze, jeśli chodzi o warunki pracy, świadczenia i możliwości.	S_02.7.6: potrafi wymienić liczne fałszywe wyobrażenia związane z zatrudnianiem osób starszych i konsekwencje, jakie to dla nich niesie na poziomie osobistym i społecznym	



Tabela 4. Operacyjne efekty uczenia się w Ramie kompetencji EASY\_\_AUTONOMIA/ POSTAWY

Poziom	4	5	6	7
ERK	Wykonywanie samodzielnego zarządzania w ramach wytycznych dotyczących kontekstu pracy lub nauki, które są zazwyczaj przewidywalne, ale mogą ulec zmianie; nadzorowanie rutynowej pracy innych osób, przyjmowanie pewnej odpowiedzialności za ocenę i poprawę działań związanych z pracą lub nauką.	Zarządzanie i nadzór w kontekście pracy lub nauki, w których występują nieprzewidywalne zmiany; przegląd i rozwój wyników własnych i innych osób.	Zarządzanie złożonymi technicznymi lub zawodowymi działaniami lub projektami, przyjmowanie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach pracy lub nauki; przyjmowanie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem zawodowym osób i grup.	Zarządzanie i przekształcanie kontekstów pracy lub nauki, które są złożone, nieprzewidywalne i wymagają nowych podejść strategicznych; przyjmowanie odpowiedzialności za wnoszenie wkładu w profesjonalną wiedzę i praktykę i/lub za przegląd strategicznych wyników zespołów.
Nr EU	<b>Postawy: osoba uczestnicząca w kursie EASY</b>			
A_01	A_01.1.4: znajduje i weryfikuje stereotypy obecne w ich własnym myśleniu i działaniu	A_01.1.5: identyfikuje stereotypy obecne w socjalizacji	A_01.1.6: identyfikuje procesy, które znacząco wpłynęły na konstruowanie stereotypów we własnych przekonaniach	
	A_01.2.4: identyfikuje pozytywne i negatywne emocje związane ze stereotypem w swoich przekonaniach	A_01.2.5: jest gotowy do samooceny własnej wiedzy i emocji w ocenianiu innych jako członków grup społecznych	A_01.2.6: wskazuje na osobiste „nieświadome” korzyści i straty w psychologicznym i społecznym mechanizmie stereotypizacji	A_01.2.7: weryfikuje swój sposób organizowania informacji o osobie jako członku skategoryzowanej grupy społecznej
	A_01.3.4: określa własną rolę w rozpowszechnianiu stereotypowych ocen członków grup społecznych	A_01.3.5: rozpoznaje, w jaki sposób stygmatyzacja innych może prowadzić do gorszego traktowania	A_01.3.6: rozpoznaje, w jaki sposób stereotypizacja pewnych grup może wzmacniać pewne zachowania w tych grupach	A_01.3.7: rozpoznaje, w jaki sposób różnice moralne mogą wpływać na stereotypy
	A_01.4.4: jest świadomy tego, że używając powszechnie akceptowanego i rozpowszechnionego terminu dotyczącego grupy, przyczynia się do kształtowania tej grupy w stereotypowy sposób - język i dobór słów mają znaczenie	A_01.4.5: jest świadomy własnej tendencji do postrzegania osób nie jako jednostek, ale jako identycznych członków grupy	A_01.4.6: zdaje sobie sprawę, że własny sposób postrzegania kogoś może wpływać na sprawiedliwość	A_01.4.7: odruchowo formułuje indywidualne opinie na temat członków stereotypowych grup społecznych (zwłaszcza płci i wieku)
	A_01.5.4: zadaje sobie pytanie, w jakim stopniu stereotypy związane z ich konkretnymi cechami (wiek, płeć, zawód, status itp.) ograniczyły ich wybory i wolność	A_01.5.5: uznaje, że stereotypy prowadzą do tworzenia postaw, które nieświadomie wpływają na ich myślenie i działanie	A_01.5.6: przyjmuje do wiadomości, że ustanowienie różnych stereotypów dotyczących cech grup na poziomie organizacyjnym uniemożliwia organizacjom pełne wykorzystanie potencjału ich pracowników	A_01.5.7: rozpoznaje, w jaki sposób posiadanie wąskich ideałów normatywnych powoduje brak różnorodności
A_02	A_02.1.4: zastanawia się i ocenia komunikaty werbalne (w rozmowie, w obrazach medialnych) pod kątem identyfikacji stereotypów i systemów z nich tworzonych	A_02.1.5: dostrzega, w jaki sposób czynnik językowy wpływa na ich postrzeganie i przyjmowanie założeń na temat innych osób	A_02.1.6: dostrzega potrzebę ciągłego zwracania uwagi na stereotypy	A_02.1.7: rozpoznaje sposób, w jaki stereotypy wpływają na ocenę sukcesu
	A_02.2.4: rozpoznaje i weryfikuje, że nasze postrzeganie innych może być zabarwione stereotypami i wpływać na nasz stosunek do innych	A_02.2.5: uznaje, że reakcje na stereotypy są oparte na różnicach indywidualnych	A_02.2.6: uznaje, że szczegółowe postrzeganie osób podlegających stereotypom wymaga osobistego kontaktu	
	A_02.3.4: akceptuje, że istnienie stereotypów, nawet na poziomie nieświadomym, ogranicza osobiste wybory i wolność jednostek	A_02.3.5: rozpoznaje łatwość stereotypowego myślenia i jego „satysfakcjonujący” charakter	A_02.3.6: rozpoznaje i weryfikuje, że aby przeciwdziałać stereotypom, konieczny jest kontakt z tymi, którzy są ich przedmiotem	A_02.3.7: uznaje, że stereotypy na temat niektórych zawodów są zwykle oparte na uogólnionych uproszczeniach zamiast konkretnej wiedzy osobistej i informacji na ich temat



	<p>A_02.4.4: akceptuje, że stereotypy są często mylnie stosowane do indywidualnych postaw oraz mniejszości etnicznych i kulturowych</p>	<p>A_02.4.5: rozpoznaje i weryfikuje, w jaki sposób stereotypy przyczyniają się do praktyk dyskryminacyjnych</p>	<p>A_02.4.6: przeciwstawia się/kwestionuje swoje postrzeganie imigrantów i ich skłonności do przestępczości, które opiera się na wspólnych argumentach społecznych, które zostały opracowane w krajowym kontekście społecznym</p>	<p>A_02.4.7: przyznaje, że jeśli profesje się rozwijają/ zmieniają to stereotypy z nimi związane również będą się zmieniać</p>
	<p>A_02.5.4: uznaje, że różne elementy czyjejs osobowości, cechy, nawyki, a nawet stan zdrowia mogą być podstawą do tworzenia stereotypów dotyczących wieku i płci.</p>	<p>A_02.5.5: obiektywizuje współczesne znaczenie społecznych uwarunkowań stereotypów dotyczących wieku i płci</p>	<p>A_02.5.6: rozpoznaje i konfrontuje się ze swoją nieświadomą tendencją do traktowania innych (uczniów) ze względu na wiek i płeć</p>	<p>A_02.5.7: przyjmuje do wiadomości, że tworzenie stereotypów dotyczących wieku stanowi błędne koło, które nigdy się nie kończy, ponieważ młodzi w końcu staną się starsi i mogą spotkać się z dyskryminacją ze względu na swój wiek</p>

Organizatorzy szkoleń (edukatorzy dorosłych) mają swobodę wyboru konkretnych operacyjnych efektów uczenia się podczas tworzenia ram kursów skierowanych do dorosłych słuchaczy, mając na uwadze:

- a/ **zakres i głębokość wiedzy, jaką dorośli słuchacze już posiadają** na temat stereotypów i dyskryminacji,
- b/ **cel**, dla którego organizują szkolenie lub **problem, który chcą rozwiązać** za pomocą szkolenia,
- c/ **czas**, jaki chcą przeznaczyć na szkolenie.

Tabela 5. Przykłady wykorzystania operacyjnych efektów uczenia się

Typ dorosłych uczących się	Kod OEU	Operacyjne efekty uczenia się	Typ kursu
Dorośli słuchacze kończący kształcenie ogólne	K_01	K_01.3.4: zna rodzaje stereotypów, które są zbiorowo rozpowszechniane	Intensywny, krótki, 8-16 godzin dydaktycznych
		K_01.6.4: wskazuje cechy stereotypów, które są czynnikami ryzyka dyskryminacji członków/grup społecznych	
	S_01	S_01.2.4: identyfikuje cechy, według których organizuje (opracowuje) informacje o grupach ludzi	
		S_01.6.4: wskazuje zależności między stereotypem (wiek, płeć itp.) a sposobem traktowania innych osób	
A_01	A_01.1.4: znajduje i weryfikuje stereotypy obecne w ich własnym myśleniu i działaniu	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych	
	A_01.3.4: określa własną rolę w rozpowszechnianiu stereotypowych ocen członków grup społecznych		
Kandydaci na pracowników ochrony osób i mienia	K_01	K_01.1.5: wymienia obiekty społeczne (zjawiska społeczne, kulturowe lub pewną kategorię ludzi), które są związane ze stereotypami i uprzedzeniami	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych
		K_02	
	S_01	S_01.1.5: potrafi odnaleźć we własnych opiniach i opiniach innych stereotypową ocenę grup społecznych	
		S_01.4.5: wyjaśnia ryzyko związane z wykorzystaniem stereotypów	
S_02	S_02.3.5: potrafi zidentyfikować, że stereotypy dotyczące wieku i płci mogą prowadzić do samonapędzających się zachowań wśród tych, którzy podlegają stereotypom	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych	
	A_02		A_02.2.5: uznaje, że reakcje na stereotypy są oparte na różnicach indywidualnych
A_02		A_02.4.5: rozpoznaje i weryfikuje, w jaki sposób stereotypy przyczyniają się do praktyk dyskryminacyjnych	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych
	K_03	K_03.1.5: zdaje sobie sprawę, w jaki sposób stereotypy dotyczące wieku i płci są aktywnie zaangażowane w nasze postrzeganie, które determinuje obraz innych i ich umiejętności	
K_03.2.6: wie i rozumie, że stereotypy mogą powodować konflikt między akceptacją społeczną a dążeniem do sukcesu			
		K_03.7.6: zna i rozumie związek między stereotypami a sukcesem w miejscu pracy	
S_02			S_02.1.6: potrafi określić, w jaki sposób styl życia i cechy osobiste wpływają na stereotypy dotyczące wieku i płci
	S_02.3.6: potrafi przewidzieć konsekwencje, które mogą pojawić się na poziomie organizacyjnym, jeśli stereotypy związane z wiekiem / płcią będą stosowane	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych	
A_01			A_01.1.6: identyfikuje procesy, które znacząco wpłynęły na konstruowanie stereotypów we własnych przekonaniach
	A_01.5.6: przyjmuje do wiadomości, że ustanowienie różnych stereotypów dotyczących cech grup na poziomie organizacyjnym uniemożliwia organizacjom pełne wykorzystanie potencjału ich pracowników	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych	
A_02			A_02.3.6: rozpoznaje i weryfikuje, że aby przeciwdziałać stereotypom, konieczny jest kontakt z tymi, którzy są ich przedmiotem
	A_02.1.7: rozpoznaje sposób, w jaki stereotypy wpływają na ocenę sukcesu	intensywny, 16 - 30 godzin dydaktycznych	

**W projekcie EASY** szczególną uwagę przywiązuje się do **rozwoju ram kursów dla EDUKATORÓW DOROSŁYCH, aktywnych w edukacji formalnej i poza formalnej.**

W wielu europejskich państwach członkowskich pracownicy sektora edukacji dorosłych są bardzo zróżnicowani pod względem przygotowania zawodowego i wykształcenia. Nie określono uznawania ani formalnych kwalifikacji potrzebnych do zaangażowania się jako edukator dorosłych. Mniejszość edukatorów dorosłych posiada wstępne kwalifikacje pedagogiczne i rozległą wiedzę na temat stereotypów. Zostanie **EDUKATOREM DOROSŁYCH** jest znacznie bardziej skomplikowanym procesem niż uzyskanie kwalifikacji „nauczyciela”, co potwierdzają badania przeprowadzonych w całej Europie (Andersson i in., 2012; Bechtel, 2008; Schwartz & Mikulec, 2020; Kokkos i in., 2014; Paulos 2015 i inne). Wielu edukatorów ma bogate doświadczenie w pracy w różnych dziedzinach lub w szeroko rozumianym biznesie, podobnie jak wielu zdobyło kompetencje w zakresie edukacji dorosłych na studiach uzupełniających, gdzie zjawisko stereotypizacji nie było szeroko omawiane.

#### Cytowana bibliografia

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. Nuissl & 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, *Andragoske studije*, 2, 95–106.

Chociaż często postuluje się przyjęcie poziomu 5 w celu walidacji kwalifikacji edukatorów osób dorosłych, w projekcie EASY zakładamy, że docelowym poziomem kompetencji edukatorów w zakresie wiedzy, umiejętności i autonomii związanych ze stereotypami i dyskryminacją są poziomy 6 i 7 **RAMY KOMPETENCJI EASY.**

Ponadto zakładamy, że w zależności od samooceny ich wiedzy na temat stereotypów i generowanej przez nie dyskryminacji, edukatorzy dorosłych mogą „wrócić” do niższych poziomów **RAMY KOMPETENCJI EASY** i ukierunkować cele rozwoju zawodowego na efekty uczenia się na poziomach 6 i 7.

W innych częściach **projektu EASY** (ZESTAW NARZĘDZI EASY i PRZEWODNIK EASY) założenie to zostanie rozważone.



## METODY I TECHNIKI NAUCZANIA- UCZENIA SIĘ

Obecnie istnieją trzy główne teorie uczenia się dorosłych: **ANDRAGOGIA**, **SAMODZIELNE UCZENIE SIĘ** i **TRANSFORMATYWNE UCZENIE SIĘ**. Każda z tych teorii opiera się na humanistycznym podejściu do uczenia się, które podkreśla osobisty wzrost i rozwój jako kluczowy punkt edukacji.

**ANDRAGOGIA**, opracowana w 1968 r. przez Malcolma Knowles'a (Knowles i in., 2012), opiera się na **pięciu kluczowych założeniach**: samoakceptacji, doświadczeniu dorosłego ucznia, gotowości do nauki, orientacji na naukę i motywacji do nauki. **Samoakceptacja** odnosi się do faktu, że dorośli wykazują większą kontrolę i odpowiedzialność za swoją edukację i rozwój. **Doświadczenie dorosłych uczniów** (w tym ich wiedza i przekonania) jest zasobem, który można wykorzystać w programach edukacyjnych, koncentrując się na otwartych dyskusjach lub zadaniach eksperymentalnych. **Gotowość do uczenia się**, związana z pełnieniem różnych ról społecznych (obywatela, małżonka, rodzica, pracownika, wychowawcy) przez dorosłego uczącego się, umożliwia powiązanie poznawanych zagadnień z jakością pełnienia każdej z ról, co zwiększa motywację. **Orientacja na uczenie się** zakłada, że dorośli mają zdolność do natychmiastowego zastosowania nabytej wiedzy, umiejętności i zmieniających się postaw w celu rozwiązania napotkanych problemów. **Motywacja dorosłych** do nauki jest powiązana z ich pragnieniem rozwoju zawodowego, awansu zawodowego i - jako następstwo tych osiągnięć - satysfakcjonującego życia osobistego.

**SAMOKSZTAŁCENIE** według Knowlesa (1975: 18) to „proces, w którym jednostki podejmują inicjatywę, z pomocą lub bez pomocy innych, w diagnozowaniu swoich potrzeb edukacyjnych, formułowaniu celów uczenia się, identyfikowaniu zasobów ludzkich i materialnych do nauki, wyborze i wdrażaniu odpowiednich strategii uczenia się oraz ocenie wyników uczenia się”. W tym sensie należy założyć, że samokształcenie jest **nieformalnym procesem uczenia się**, który odbywa się poza tradycyjną klasą, a **uczący się biorą pełną odpowiedzialność za ten proces** (TEAL, 2011).

**TRANSFORMATYWNE UCZENIE SIĘ**, opisane przez Jacka Mezirowa (1991), to proces, w którym założenia i opinie uczniów na temat świata są kwestionowane. Wykorzystując swoje krytyczne myślenie, zdolność do refleksji nad zjawiskami, uczenie się zmienia sposób, w jaki jednostki myślą o sobie i swoim środowisku oraz sposób, w jaki kształtują swoje przekonania i osądy. Dorośli uczniowie napotykający „mylące dylematy” są zmuszeni do **ponownego rozważenia swoich zasad i poszukiwania wiedzy, w celu dopasowania swoich nowo odkrytych przekonań i doświadczeń do reszty swojego światopoglądu**.





Projekt EASY wykorzystuje wszystkie wyżej wymienione teorie uczenia się dorosłych. Filary andragogiki opisują sylwetkę i „zasoby” adresata działań edukacyjnych proponowanych w projekcie. Założenia samodzielnego uczenia się pozwalają na swobodne komponowanie, z materiałów opracowanych w projekcie EASY, ścieżek uczenia się dorosłych w sferze pozaformalnej. Jednakże, mając na celu zwiększenie krytycznego myślenia dorosłych słuchaczy na temat zjawiska i dyskryminujących konsekwencji stereotypów związanych z płcią i wiekiem jako głównego celu projektu, **transformatywne uczenie się** staje się **podstawowym podejściem**. Jest to szczególnie istotne w przygotowaniu edukatorów do pracy z dorosłymi uczniami. Mezirow przez lata rozwijał teorię transformatywnego uczenia się, opierając się na wynikach badań prowadzonych wśród nauczycieli (Mezirow, 2000). Bazując na wykrytych wśród respondentów punktach widzenia pewnych zjawisk, opisał wzorce znaczeń (**schematy znaczeniowe**) i zawarte w nich wymiary tzw. **nawyków umysłu**.

**Schematy znaczeniowe** to „zestawy bezpośrednich, konkretnych oczekiwań, przekonań, uczuć, postaw i osądów”, które kształtują interpretację zjawisk i przypisywanie przyczyn (Mezirow, 2000: 18). Schematy działają poza świadomością, mają tendencję do określania łańcucha zdarzeń i są automatyczne, dopóki nie zostaną poddane (a tym samym nawyki umysłu) krytycznej refleksji i krytycznej autorefleksji.

**Transformatywne uczenie się** staje się „krytyką” **socjolingwistycznego** (co nazywam, co widzę i jak wpływa to na działanie grupy społecznej), **epistemicznego** (co wiem o tym, co nazywam), **moralno-etycznego** (jakie wartości towarzyszą temu, co wiem i jak się do nich stosuję), **filozoficznego** (mój system przekonań) i **psychologicznego** (emocje i zachowanie, które to we mnie wywołuje) wymiaru nawyków umysłu.

Projekt EASY traktuje wszystkie wymiary nawyków myślowych jako obszary pracy nad stereotypami i związaną z nimi dyskryminacją. Przyjęcie teorii transformatywnego uczenia się wymaga zidentyfikowania **refleksyjnego modelu nauczania-uczenia się**, na którym można zlokalizować szczegółowe metody i techniki edukacyjne. Spośród wielu wymienionych w literaturze, dla założeń projektu EASY najbardziej odpowiedni jest **model Grahama Gibbsa**.

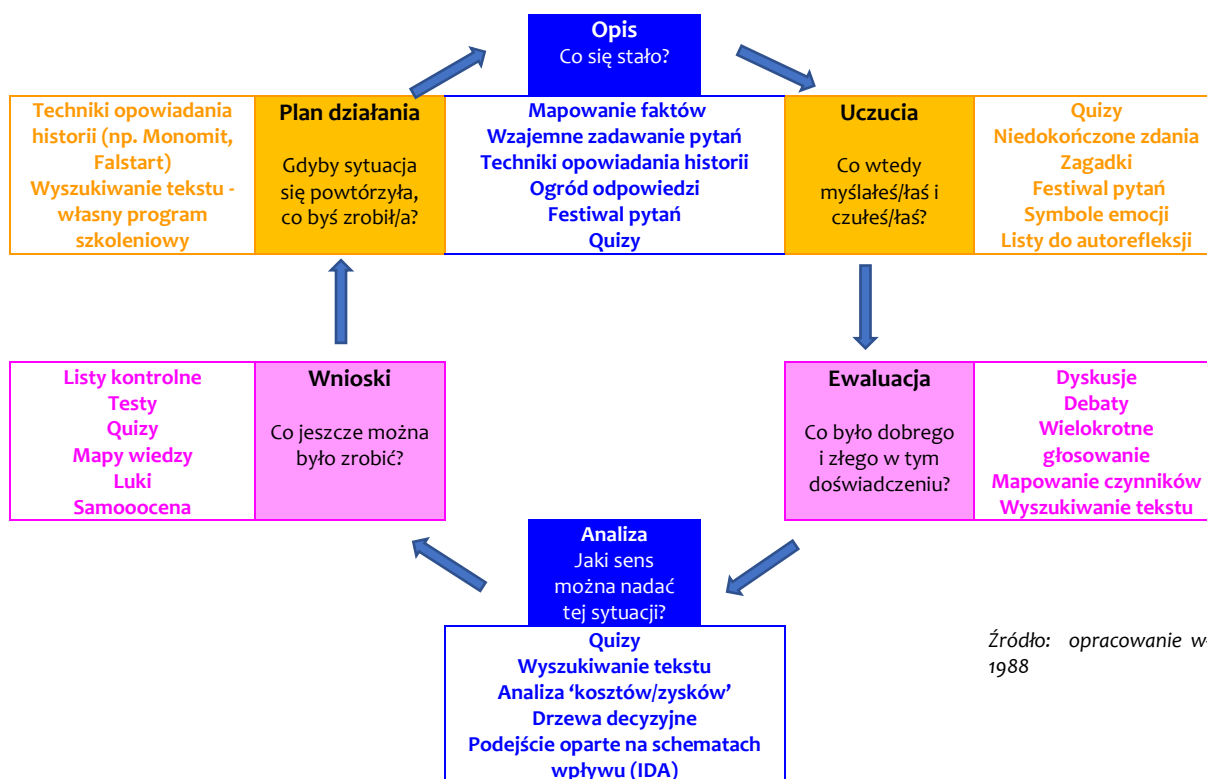
Model Gibbsa jest cykliczny, podzielony na sześć kluczowych obszarów i zakłada powtarzające się doświadczenia w różnych kontekstach, które odnosimy do edukacji dorosłych przeciwko stereotypom, w ramach działań projektu EASY:

- 1/ **faktyczny opis sytuacji**, np. przedstawienie stereotypu lub dyskryminacji w filmie, komiksie,
- 2/ **uczucia** - emocje, które uczący się odczuwali w danej sytuacji, np. podczas oglądania filmu, konkretnej sceny, słuchania dialogu lub rysunku w komiksie,
- 3/ obiektywna **ocena sytuacji** (do której w kolejnym cyklu niezbędna wydaje się odpowiednia znajomość stereotypów),
- 4/ **analiza** czynników ułatwiających i/lub komplikujących tę sytuację, nawiązująca w kolejnym cyklu do wiedzy o stereotypach,
- 5/ **wnioski** - czego nauczyła sytuacja, czego uczący się jeszcze nie wie, czego należy się nauczyć, co można powtórzyć,

6/ **plan działania** w obszarze szkoleń, aby następnym razem skutecznie poprawić sytuację.

Kursanci EASY otrzymują **KATALOG FILMÓW I KOMIKSÓW EASY**, które (oprócz ich dotychczasowych doświadczeń) są źródłem „nowych” doświadczeń związanych ze stereotypami i dyskryminacją. Refleksja zawarta w Modelu Gibbisa jest doskonałym sposobem na uświadomienie sobie, co nami kieruje, co i kto nas wyzwala oraz jakie są nasze standardowe reakcje i „złe nawyki”, w przypadku projektu EASY, związane - świadomie lub nie - z obecnością stereotypów i dyskryminacji w naszym życiu.

Schemat 1. Cykl refleksyjnego uczenia się Gibbisa i sugerowane techniki nauczania-uczenia się



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Gibbs, 1988

Przedstawione metody i techniki nauczania-uczenia się (które zostaną przedstawione w **zestawie narzędzi EASY**) pozwalają na weryfikację efektów uczenia się zaproponowanych w projekcie EASY, ale nie stanowią wyczerpującej podstawy do walidacji formalnych kompetencji **edukatora dorosłych w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć i wiek**. Jeśli organizator szkolenia zamierza to zrobić, zgodnie z typową metodologią walidacji określi i opíše sposoby, które są istotne dla kwalifikacji przyznawanych podczas szkolenia.

### Cytowana bibliografia

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



## MODUŁY EDUKACYJNE EASY- WPROWADZENIE

W pierwszej fazie projektu EASY przeprowadzono międzynarodowe badania bibliograficzne, których wyniki stanowiły podstawę do opracowania modułów tematycznych i związanych z nimi efektów uczenia się (przedstawionych wcześniej w poniższym dokumencie). Badanie bibliograficzne dotyczyło definicji najbardziej rozpowszechnionych w literaturze naukowej i popularnonaukowej danego kraju, charakterystyki zjawiska stereotypizacji i jego skutków. Chociaż celem projektu EASY jest skupienie się na stereotypach dotyczących wieku i płci, moduły tematyczne odnoszą się do ogólnych mechanizmów tego zjawiska, a więc także do innych rodzajów stereotypów.

Należy zauważyć, że

- 1/ **treść modułów nie wyczerpuje tematu stereotypów** i związanej z nimi dyskryminacji,
- 2/ jest to próba uporządkowania **danych o tych zjawiskach na różnych poziomach wiedzy**,
- 3/ treść modułów koncentruje się na **poznawczym komponentcie szkolenia na temat stereotypów i dyskryminacji**, na podstawie którego dorosły uczący się (również edukator) rozwinie umiejętności społeczne i zmieni lub utrwali swoje postawy.

W modułach używanych jest wiele specjalistycznych terminów, więc za każdym razem, gdy termin jest używany po raz pierwszy, uczący znajdzie jego przyjętą w projekcie EASY **definicję** lub **synonim** w **kolorowym polu**.

Każdy moduł (jako oddzielny materiał, przygotowany np. do wdrożenia na dowolnej platformie e-learningowej) zawiera cytowaną bibliografię i źródła, które można wykorzystać do poszerzenia wiedzy uczących się. Dla każdego modułu opracowano narzędzia samokontroli dla dorosłych uczniów, które mogą być również wykorzystywane przez nauczycieli jako narzędzia do walidacji uzyskanych efektów uczenia się. Moduły są prezentowane w następującej kolejności:

**Moduł 1. Definicja i źródła stereotypów**

**Moduł 2. Typologia stereotypów**

**Moduł 3. Mechanizm ‘rezygnacji’ ze stereotypów**

**Moduł 4. Indywidualne i społeczne efekty stereotypizacji**

## Wnioski i zalecenia

Projekt EASY skutecznie opracował kompleksowe ramy do walki ze stereotypami i dyskryminacją, szczególnie tymi związanymi z płcią i wiekiem, poprzez edukację dorosłych. Zapewniając edukatorom dorosłych niezbędne narzędzia - takie jak Rama Kursu EASY, katalog filmów i komiksów, zestaw narzędzi i przewodnik dla edukatorów - projekt zmierza do celu wspierania krytycznego myślenia i refleksyjnego uczenia się wśród edukatorów i ich uczniów. Inicjatywa ta, zakorzeniona w transformacyjnej teorii uczenia się, umożliwi dorosłym uczniom kwestionowanie z góry przyjętych pojęć i promowanie integracji w różnych kontekstach społecznych i zawodowych.

Aby zapewnić długoterminowy wpływ projektu EASY, zaleca się:

1. **Zintegrowanie materiałów EASY z szerszymi programami edukacyjnymi i szkoleniowymi:** Rozszerzenie wykorzystania ram i modułów EASY na formalne systemy edukacji, a także korporacyjne programy szkoleniowe, pomoże wzmocnić jego wpływ na praktyki antydyskryminacyjne w różnych dziedzinach.
2. **Ciągłe budowanie potencjału edukatorów dorosłych:** Należy organizować regularne szkolenia i warsztaty dla edukatorów dorosłych, aby upewnić się, że są oni na bieżąco informowani o nowych osiągnięciach w dziedzinie edukacji antydyskryminacyjnej i są w stanie skutecznie wdrażać narzędzia EASY.
3. **Monitorowanie i ewaluacja wdrażania:** Kluczowe znaczenie ma ustanowienie systemu monitorowania w celu oceny skuteczności materiałów i narzędzi projektu EASY w ograniczaniu stereotypów i dyskryminacji w miarę upływu czasu, co pozwoli na wprowadzenie niezbędnych dostosowań.
4. **Zachęcanie do współpracy międzysektorowej:** Promowanie partnerstw między instytucjami edukacyjnymi, społeczeństwem obywatelskim i przedsiębiorstwami pomoże szerzej zintegrować praktyki antydyskryminacyjne, zapewniając, że wysiłki te wykraczają poza edukację formalną.

Stosując się do tych zaleceń, projekt EASY może zwiększyć swój wkład w tworzenie bardziej inkluzywnego, zróżnicowanego i sprawiedliwego społeczeństwa, oferując edukatorom dorosłych narzędzia potrzebne do kwestionowania stereotypów i poczucia zrozumienia.