



Cofinanciado pela
União Europeia



REFERENCIAL DO CURSO EASY

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

e os Fundamentos da Metodologia para o Trabalho Pedagógico



O Projeto

O projeto EASY – *Educating Adults Against Stereotypes* é cofinanciado pela União Europeia através do programa Erasmus+. A crescente globalização está na origem de um contexto de desafios e oportunidades sem precedentes no Mundo atual; este projeto procura acabar com a discriminação com base nos estereótipos e promover a igualdade de oportunidades e de acesso, a inclusão, a diversidade e equidade em todas as vertentes da aprendizagem ao longo da vida. O nosso objetivo é que os adultos compreendam os estereótipos que podem levar à discriminação, aumentando a disponibilização de oportunidades de qualidade de aprendizagem para os adultos, ao mesmo tempo que ajudará a inclusão e a diversidade em todos os domínios da educação, formação, juventude e desporto.

O projeto tem quatro resultados:

Referencial do Curso EASY: O referencial do curso para educadores de adultos identificará as competências temáticas em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes relativamente aos estereótipos, à forma como os estereótipos conduzem à discriminação, à forma como a discriminação em função do sexo e da idade afeta toda a sociedade e à forma de capacitar os adultos para prevenir estas discriminações. Inclui os **resultados de aprendizagem**, os módulos e os recursos do curso destinado a educadores de adultos sobre estereótipos de idade e género.

Catálogo de Filmes e Cartoons EASY: O Catálogo inclui uma série de filmes (longas e curtas metragens) e cartoons e/ou histórias em banda desenhada, retratando estereótipos sociais e diferentes formas de organização de uma sociedade.

Kit de Ferramentas EASY: O *kit* de ferramentas inclui diversas atividades para os/as educadores/as de adultos usarem nas suas sessões. As atividades são baseadas em filmes e cartoons selecionados do Catálogo para explorar ativamente os estereótipos e a discriminação.

Guia EASY para Educadores/as: O Guia apresenta a abordagem teórica do projeto EASY para o público-alvo (adultos e educadores de adultos) e para a sociedade civil (pessoal e organizações do ensino e formação profissional, do ensino superior) e ilustra como utilizar de forma flexível os recursos (Referencial do Curso, Catálogo e o Kit de Ferramentas).

Autores/as

Wanda Baranowska, Małgorzata Kosiorek, Ewa Kos
University of Lodz, Polónia

em cooperação com

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

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

Teresa Papagiannopoulou, Lampros Vasileios
Olympic Training and Consulting, Grécia

Andreea Emina Panaitescu
AEED, Roménia

Revisores/as

Justyna Sztobryn- Bochomulska
Polónia

Sílvia Luís
Portugal

Spyros Zafeiropoulos
Grécia

Steen Henningsen
Dinamarca

Identidade visual

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

O Referencial do Curso EASY é gratuito para Download!



O **Referencial do Curso EASY** foi desenvolvido no âmbito do **Projeto EASY**, uma Parceria Estratégica Erasmus+ KA2 para a Educação de Adultos, e está licenciado sob Creative Commons. Licença Internacional Atribuição-Não Comercial-Compartilhamento pela mesma Licença 4.0.



Índice

INTRODUÇÃO	4
QUADRO DE COMPETÊNCIAS EASY	5
MÉTODOS E TÉCNICAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM	16
MÓDULOS EASY – INTRODUÇÃO	21
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	22

INTRODUÇÃO

O principal objetivo desta fase do projeto EASY é desenvolver um O **REFERENCIAL DO CURSO EASY®** universal (em termos da área geográfica de utilização e do estatuto da organização), utilizável para o desenvolvimento profissional de educadores de adultos e por educadores de adultos ativos principalmente na educação não formal.

O **REFERENCIAL DO CURSO EASY** apresenta

1. os objetivos de aprendizagem (OA) definidos (ver em baixo: **Quadro de competências EASY**)
2. métodos pedagógicos e de avaliação dos resultados de aprendizagem
3. módulos de formação, tematicamente focados em questões de **estereótipos** e **discriminação**, conteúdos e recursos pedagógicos.

O **REFERENCIAL DO CURSO EASY** referir-se-á ao desenvolvimento de um **QUADRO DE COMPETÊNCIAS EASY®** que previne a discriminação com base em estereótipos de género e de idade, bem como outras características sociodemográficas e culturais, na maneira de pensar e de agir de educadores e de aprendentes adultos.

O **QUADRO DE COMPETÊNCIAS** é um conjunto coerente de **resultados de aprendizagem**, com base em *Competências Globais*, relacionados com

1/ **CONHECIMENTO** (*Knowledge/K* - definido como 'o corpo de informação que um indivíduo possui'), compreender ('compreensão e valorização dos significados')

2/ **COMPETÊNCIAS** (*Skills/S* - definido como a capacidade de conhecimento base de executar padrões de pensamento - capacidade cognitiva - complexos e bem estruturados)

3/ **AUTONOMIA/ATITUDES** (*Autonomy/Attitudes/A* - relativo às entidades e aos fenómenos descritos na componente do conhecimento, constituindo um conjunto de competências comportamentais)

Estes resultados de aprendizagem

a/ estão estritamente relacionados com a não discriminação por parte dos adultos na vida social,

b/ descrevem quais os **conhecimentos e os comportamentos necessários, valorizados, reconhecidos e recompensados em relação a papéis sociais e profissionais específicos**.



QUADRO DE COMPETÊNCIAS EASY

O quadro de competências EASY está associado ao **Quadro Europeu e Nacional de Qualificações** para identificar oportunidades de validação e reconhecimento formal dos objetivos de aprendizagem, e irá ser utilizado como a base para desenvolver e testar um curso de formação, para educadores adultos, sobre estereótipos e discriminação na sociedade.

O **Quadro Europeu de Qualificações (QE)** é um quadro de 8 níveis, baseado nos resultados da aprendizagem, para todos os tipos de qualificações, que serve como ferramenta de equivalência entre os diferentes quadros de qualificações nacionais. O QE abrange todos os tipos e todos os níveis de qualificações, e a utilização de resultados de aprendizagem torna claro o que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer. Recomenda-se que todos os níveis estejam relacionados com um domínio específico de aprendizagem ou de atividade profissional.

O projeto EASY parte do princípio de que

- os conhecimentos, as competências e as atitudes dos aprendentes adultos, em cada um dos níveis descritos, abordam questões relacionadas com os **estereótipos e a discriminação** com base nos mesmos (domínio da aprendizagem)
- os resultados da aprendizagem estão relacionados com **todos os papéis sociais e profissionais** - (de natureza universal - social, incluindo a atividade profissional)
- os resultados de aprendizagem são descritos principalmente para utilização na educação não formal de adultos, mas **podem facilmente constituir o perfil de uma qualificação profissional, por exemplo, a obtida através do curso de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades**. Por conseguinte, pode tornar-se um módulo separado na educação formal de educadores e gestores responsáveis pela criação de políticas antidiscriminação nas empresas.

Tendo em conta as diferentes origens e níveis de desenvolvimento dos aprendentes adultos, o **QUADRO COMPETÊNCIAS EASY** contém resultados de aprendizagem que se referem aos níveis quatro (os aprendentes estão presentes ou têm educação geral) a sete (os aprendentes estão a realizar ou têm educação superior).

O **QUADRO DE COMPETÊNCIAS EASY** contém **resultados gerais de aprendizagem** (RGA; idênticos aos objetivos do curso) e **resultados operacionais de aprendizagem** (ROA) que se referem a níveis específicos do QEQ.

Tabela 1. Resultados gerais de aprendizagem do Quadro de Competências EASY

Código RGA	Conhecimento (K): Aprendentes EASY
K_01	conhecer e compreender termos, categorias, tipos e conceitos de estereótipos
K_02	conhecer e descrever fontes e resultados gerais dos estereótipos
K_03	conhecer e compreender os mecanismos dos estereótipos, em particular de idade e género
Código RGA	Competências (S): Aprendentes EASY
S_01	identificar em áreas da atividade humana, caracterizar e explicar todas as expressões e estereótipos
S_02	caracterizar as causas, efeitos e mecanismos de estereótipos de género e idade, ligando-os à atividade social humana
Código RGA	Autonomia/Atitudes (A)***: Aprendentes EASY são capazes de
A_01	identificar e verificar estereótipos nos seus próprios pensamentos e sistemas de ação
A_02	identificar, verificar e confrontar estereótipos, em particular conectados com idade e género nos pensamentos e maneiras de agir dos outros

*** Devido às diferentes traduções dos termos utilizados no Quadro Nacional de Qualificações baseado no QEQ, o quadro EASY utiliza dois termos (AUTONOMIA e ATITUDES) que significam coerentemente "um conjunto de competências de intenção comportamental", tornando os aprendentes capazes de uma ação específica. Um outro conceito que também descreve este conjunto pode ser 'RESPONSABILIDADE E AUTONOMIA'.



Tabela 2. Resultados operacionais de aprendizagem do quadro de competências EASY_CONHECIMENTO

Nível	4	5	6	7
QEQ	Conhecimentos factuais e teóricos em contextos alargados num domínio de trabalho ou de estudo	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos num domínio de trabalho ou de estudo e consciência dos limites desses conhecimentos	Conhecimento avançado de um domínio de trabalho ou de estudo, envolvendo uma compreensão crítica de teorias e princípios	Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais estão na vanguarda do conhecimento num domínio de trabalho ou de estudo, como base para o pensamento original e/ou investigação Consciência crítica das questões de conhecimento num domínio e na interface entre diferentes domínios
N.º_RGA	Conhecimento (K): Aprendentes EASY			
K_01	K_01.1.4: definir "estereótipo" como um conjunto de atributos que as pessoas pensam que caracterizam um grupo	K_01.1.5: enumerar os objetos sociais (fenómenos sociais, culturais ou uma certa categoria de pessoas) que estão ligados a estereótipos e preconceitos	K_01.1.6: conhecer e compreender o conceito da teoria do carimbo e as suas implicações	
	K_01.2.4: indicar cinco características específicas de um estereótipo, que formam uma definição completa de um estereótipo	K_01.2.5: conhecer e compreender os conceitos de sistema hierárquico de estereótipos	K_01.2.6: conhecer e compreender o papel avaliativo dos estereótipos	K_01.2.7: descrever e compreender a natureza organizacional redutora dos estereótipos
	K_01.3.4: conhecer tipos de estereótipos que são partilhados coletivamente	K_01.3.5: conhecer e compreender de que forma os estereótipos reforçam estruturas sociais prejudiciais	K_01.3.6: conhecer e perceber que os estereótipos são perceções generalizadas que são exageradas	K_01.3.7: identificar um conjunto de características que funcionam como a base de análise de nova informação
	K_01.4.4: saber que os estereótipos podem ser emocionalmente positivos ou negativos	K_01.4.5: saber e compreender que os estereótipos positivos também desempenham um papel na legitimação das estruturas sociais existentes		
	K_01.5.4: definir e caraterizar estereótipos mentais e sociais, sendo os estereótipos linguísticos uma das suas principais tipologias	K_01.4.5: compreender que os estereótipos são um atalho cognitivo	K_01.4.6: conhecer as características linguísticas da construção de julgamentos estereotípicos	
	K_01.6.4: identificar as características dos estereótipos que são fatores de risco de discriminação de membros/grupos sociais	K_01.6.5: ter consciência de que certos grupos-alvo beneficiam de estereótipos específicos e, por conseguinte, reforçam a sua manutenção	K_01.6.6: conhecer e compreender o conceito de categorização e juízos de valor	K_01.6.7: explicar o conceito, o rumo e as funções da categorização
K_02	K_02.1.4: conhecer a escala da disseminação de estereótipos e o seu poder de moldar a atividade humana	K_02.1.5: descrever o papel dos estereótipos como uma componente que integra a sociedade	K_02.1.6: conhecer e compreender o impacto negativo dos estereótipos na igualdade de acesso de diferentes grupos-alvo a instituições e serviços que constituem direitos humanos fundamentais	K_02.1.7: conhecer e compreender que o "estereótipo" é uma generalização
	K_02.2.4: enumerar os fatores e os fenómenos que estão na origem dos estereótipos	K_02.2.5: enumerar e caraterizar o grupo de fontes psicológicas dos estereótipos	K_02.2.6: conhecer e compreender o valor do conhecimento e da emoção no mecanismo dos estereótipos	K_02.2.7: conhecer e compreender que o papel normativo dos estereótipos deriva dos estereótipos descritivos
	K_02.3.4: conhecer e compreender que os estereótipos podem levar os outros a sentirem-se excluídos de um determinado grupo	K_02.3.5: conhecer e compreender como os estereótipos ofuscam a diversidade	K_02.3.6: saber e compreender que não existe uma solução rápida para os estereótipos	K_02.3.7: descrever e compreender os mecanismos sociais e psicológicos dos estereótipos



	K_02.4.4: conhecer e compreender que os estereótipos podem ser rígidos e inflexíveis	K_02.4.5: justifica, com a ajuda dos pontos de vista de vários autores, a utilidade dos estereótipos no funcionamento social das pessoas	K_02.4.6: saber e compreender que a luta contra os estereótipos é um processo de aprendizagem a longo prazo	K_02.4.7: compreender que a discriminação estereotipada conduz a uma violação dos direitos humanos fundamentais (por exemplo, respeito pela dignidade e valor, liberdade de desenvolvimento pessoal)
	K_02.5.4: conhecer e compreender que o facto de se rotular os outros pode levar à inversão do estigma	K_02.5.5: enumerar e compreender as funções dos estereótipos relacionados com a participação social	K_02.5.6: conhecer e compreender que os estereótipos são construídos socialmente e que a sua manifestação comportamental segue e reage às normas sociais	K_02.5.7: reconhecer a função manipuladora dos estereótipos, saber que os estereótipos canalizam a agressividade
	K_02.6.4: conhecer e compreender que os estereótipos podem afetar o comportamento, a autoperceção e o nível de desempenho	K_02.5.5: conhecer e compreender que os estereótipos estão cultural e estruturalmente enraizados	K_02.6.6: conhecer e compreender que somos influenciados por preconceitos nas nossas decisões	
	K_02.7.4: conhecer e compreender que a estigmatização pode aumentar o risco de criação de comunidades marginalizadas	K_02.7.5: conhecer e compreender que os estereótipos valorizam e dividem a sociedade	K_02.7.6: conhecer e compreender que a grande capacidade de persuasão dos estereótipos facilita a formulação de opiniões discriminatórias	K_02.7.7: conhecer e compreender o autoritarismo e a arbitrariedade das opiniões estereotipadas e que estas opiniões são reforçadas pela falta de reflexão e de verificação
K_03	K_03.1.4: reconhecer os principais argumentos que promovem os estereótipos baseados na idade e no género	K_03.1.5: compreender como os estereótipos de idade e de género estão ativamente envolvidos nas nossas perceções que determinam a imagem dos outros e das suas capacidades	K_03.1.6: reconhecer os padrões que levam à reprodução de estereótipos de idade e de género	K_03.1.7: reconhecer que os estereótipos de género prevalecem frequentemente sobre as características pessoais e organizacionais quando se trata de cargos de gestão
	K_03.2.4: conhecer e compreender que as pessoas podem ser julgadas apenas com base no seu género ou idade	K_03.2.5: identificar os elementos que levam à formação de estereótipos de idade e de género	K_03.2.6: conhecer e compreender que os estereótipos podem causar um choque entre a aceitação social e a luta pelo sucesso	K_03.2.7: identificar que a adoção de estereótipos de idade e de género por parte das empresas nacionais, no que se refere à promoção das mulheres em cargos de gestão, contribui negativamente para a sua competitividade no mercado europeu unificado e na economia global
	K_03.3.4: compreender como os estereótipos de género nos fornecem informações sobre os outros e os potenciais atributos gerais que uma pessoa pode ter em relação ao seu género	K_03.3.5: enumerar e compreender os determinantes sociais dos estereótipos de género	K_03.3.6: conhecer e compreender que as visões sexistas e a equidade de género estão intimamente relacionadas	K_03.3.7: conhecer e compreender o conceito de hipóteses prototípicas
	K_03.4.4: explicar como os estereótipos de género afetam negativamente vários aspetos da vida das mulheres	K_03.4.5: conhecer e compreender os conceitos de "diferentes funções profissionais com base no género e na biologia"	K_03.4.6: conhecer e compreender que os preconceitos e os estereótipos influenciam as oportunidades de carreira de uma pessoa	K_03.4.7: conhecer e compreender o conceito de ideais normativos restritos
	K_03.5.4: reconhecer a formação de estereótipos contra as pessoas idosas, provocada pela comparação sistemática com os mais jovens, projetada pelos meios de comunicação social e pelos membros do grupo familiar e de amigos	K_03.5.5: conhecer e compreender o conceito de ameaças estereotipadas	K_03.5.6: conhecer e compreender que os estereótipos e preconceitos podem ser encontrados em programas de software e algoritmos	K_03.5.7: conhecer e compreender de que forma o receio de um potencial tratamento estereotipado em função da idade conduz à diminuição da satisfação e do desempenho no trabalho
	K_03.6.4: nomear vários fatores demográficos (idade, género) e sociais (profissão, estatuto, classe social, religião) que levam à formação de comportamentos estereotipados de um grupo de profissionais em relação aos outros	K_03.6.5: saber e compreender que é necessária uma compreensão mais profunda dos outros para alcançar a equidade e a diversidade	K_03.6.6: conhecer e compreender que a estigmatização dos outros pode levar a um tratamento inferior dos estigmatizados	K_03.6.7: conhecer e compreender que para contrariar os estereótipos são necessários modelos identificáveis



K_03.7.4 : descrever como uma imagem pública positiva de uma profissão afeta a forma como essa profissão é vista pelos outros	K_03.7.5 : conhecer e compreender como a falta de contacto com as pessoas sujeitas a estereótipos reforça, de facto, os estereótipos	K_03.7.6 : conhecer e compreender a relação entre estereótipos e sucesso no local de trabalho	K_03.7.7 : conhecer e compreender que os estereótipos também devem ser resolvidos a nível organizacional para se conseguir a equidade
---	--	---	---

Tabela 3. Resultados operacionais de aprendizagem do quadro de competências EASY_COMPETÊNCIAS

Nível	4	5	6	7
QEQ	<i>Um conjunto de competências cognitivas e práticas necessárias para encontrar soluções para problemas específicos num domínio de trabalho ou de estudo</i>	<i>Uma gama completa de competências cognitivas e práticas necessárias para desenvolver soluções criativas para problemas abstratos</i>	<i>Competências avançadas, que demonstrem domínio e inovação, necessárias para resolver problemas complexos e imprevisíveis num domínio de trabalho ou de estudo especializado</i>	<i>Competências especializadas de resolução de problemas exigidas na investigação e/ou inovação, a fim de desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e de integrar conhecimentos de diferentes domínios</i>
N.º_RGA	Competências (S): Aprendentes EASY			
S_01	S_01.1.4 : Indicar fatores que provem que um estereótipo é uma imagem demasiado geral e simplificada de um grupo social; indicar a característica do grupo em torno da qual se centra o estereótipo	S_01.1.5 : são capazes de encontrar nas suas opiniões e nas opiniões dos outros avaliações estereotipadas de grupos	S_01.1.6 : identificar exemplos de avaliação estereotipada de grupos sociais a partir das suas experiências pessoais e profissionais	S_01.1.7 : definir e explicar as condições em que a categorização cria um estereótipo
	S_01.2.4 : identificar as características pelas quais organizam (desenvolvem) informações sobre grupos de pessoas	S_01.2.5 : explicar o significado dos estereótipos no processo de desinformação social	S_01.2.6 : explicar a discriminação incluída nos diferentes exemplos	S_01.2.7 : formular perguntas (a si próprio, aos outros) que verifiquem opiniões estereotipadas
	S_01.3.4 : saber distinguir e nomear os principais tipos de estereótipos e os seus subtipos	S_01.3.5 : explicar as utilizações dos estereótipos no processo de socialização	S_01.3.6 : explicar as relações entre a cultura (os processos de educação, a socialização na família, os sistemas religiosos, a influência da literatura, da arte e dos meios de comunicação social) e a formação de estereótipos	S_01.3.7 : associar determinados estereótipos à lista do grupo de fontes psicológicas
	S_01.4.4 : reconhecer na comunicação verbal, e dar exemplos de afirmações estereotipadas	S_01.4.5 : explicar os riscos associados à utilização de estereótipos	S_01.4.6 : prever os resultados da utilização de estereótipos mentais e sociais	S_01.4.7 : são capazes de distinguir entre o que é um "núcleo de verdade"/facto num estereótipo e o que é uma descrição errada da realidade
	S_01.5.4 : enumerar exemplos de estereótipos positivos e negativos	S_01.5.5 : encontrar exemplos de estereótipos associados a uma determinada característica em mensagens verbais e mediáticas	S_01.5.6 : são capazes de identificar os estereótipos que ofuscam a diversidade	S_01.5.7 : identificar e distinguir diferentes mecanismos de categorização que reduzem a complexidade
	S_01.6.4 : indicar as relações entre o estereótipo (idade, sexo, etc.) e a forma como tratam os outros	S_01.6.5 : reconhecer e explicar a importância dos estereótipos na determinação do seu próprio lugar, papel social e "valor" enquanto membros de grupos sociais	S_01.6.6 : reconhecer preconceitos e associações estereotipadas no currículo que as escolas utilizam	S_01.6.7 : são capazes de identificar o modo como um enquadramento experimental e o envolvimento dos aprendentes na sala de aula podem enfraquecer os estereótipos
	S_01.7.4 : perceber na comunicação quotidiana e nas imagens mediáticas a manipulação e a agressão contidas nos estereótipos	S_01.7.5 : dar exemplos de sistemas de classificação baseados em estereótipos	S_01.7.6 : analisar a manipulação e a agressividade contidas nos estereótipos	S_01.7.7 : desenvolver métodos e ferramentas para lidar com estereótipos prejudiciais



	S_01.8.4: são capazes de dar exemplos de mecanismos de abandono de estereótipos	S_01.8.5: ser capaz de demonstrar diferentes padrões linguísticos de acordo com os estereótipos ligados a certos grupos-alvo que possuem determinadas características (idade, nível de escolaridade, sexo, profissão, classe social, etc.)	S_01.8.6: são capazes de enumerar e explicar o funcionamento dos diferentes fatores que influenciam a classificação social	
S_02	S_02.1.4: são capazes de reconhecer representações estereotipadas de homens e mulheres; idosos e jovens	S_02.1.5: são capazes de identificar o modo como as atitudes face aos estereótipos de idade e de género influenciam as questões de equidade	S_02.1.6: analisar a presença de determinantes sociais dos estereótipos de género no seu ambiente	S_02.1.7: identificar e verificar como a ordem discursiva está na origem da rutura com os estereótipos de idade e de género
	S_02.2.4: identificar os empregos que estão tipicamente associados a estereótipos de género	S_02.2.5: são capazes de identificar e diferenciar pressupostos e padrões comportamentais prototípicos de idade e género	S_02.1.6: são capazes de identificar a forma como o estilo de vida e as características pessoais influenciam os estereótipos de idade e género	S_02.1.7: classificar as diferentes profissões do passado e do presente em função dos estereótipos que lhes estão associados, e das mudanças ocorridas ao longo dos anos
	S_02.3.4: são capazes de identificar o modo como as definições de mulher e de homem, de jovem e de idoso, podem afetar a forma como uma pessoa é vista pelos outros	S_02.3.5: são capazes de identificar como os estereótipos de idade e de género podem levar a um comportamento de autorreforço entre aqueles que estão sujeitos a estes estereótipos	S_02.3.6: são capazes de prever várias consequências que podem surgir a nível organizacional, se os estereótipos baseados na idade/género forem seguidos	S_02.3.7: são capazes de descrever experiências, pessoais ou com pessoas que lhes são próximas, em que os estereótipos de idade ou de género os afetaram negativamente na sua esfera de vida (por exemplo, a obtenção de uma promoção, a entrada num clube, etc.)
	S_02.4.4: são capazes de identificar marcas visuais de estereótipos de idade e de género	S_02.4.5: são capazes de ilustrar como a desigualdade de género baseada nas diferenças biológicas entre os sexos levou à criação de certos estereótipos sobre o género	S_02.4.6: são capazes de identificar o modo como os pressupostos implícitos também conduzem a estereótipos na tecnologia	
	S_02.5.4: são capazes de dar exemplos de comportamentos estereotipados (idade, género) em diferentes sectores (por exemplo, saúde, educação)	S_02.5.5: são capazes de dar exemplos de diferentes tipos de estereótipos, e das várias combinações, que podem surgir		
	S_02.6.4: são capazes de descrever as práticas que promovem os estereótipos de idade e de género	S_02.6.5: distinguir as diferentes profissões e os estereótipos de idade e de género associados a cada uma delas	S_02.6.6: ser capaz de ilustrar os estereótipos relacionados com a sua profissão e analisar até que ponto essas perceções estão longe da realidade	
	S_02.7.4: são capazes de descrever os estereótipos relacionados com a perceção dos idosos, em geral e dos trabalhadores	S_02.7.5: são capazes de descrever as dificuldades que os idosos enfrentam em matéria de condições de trabalho, de reivindicações e de oportunidades	S_02.7.6: são capazes de enumerar numerosas falsas perceções relacionadas com o emprego de pessoas idosas e as consequências que isso lhes traz a nível pessoal e social	



Tabela 4. Resultados operacionais de aprendizagem do quadro de competências EASY_COMPETÊNCIAS _AUTONOMIA/ATITUDES

Nível	4	5	6	7
QEQ	<i>Exercer a autogestão no âmbito de contextos de trabalho ou de estudo geralmente previsíveis, mas sujeitos a alterações; supervisionar o trabalho de rotina de outros, assumindo alguma responsabilidade pela avaliação e melhoria das atividades de trabalho ou de estudo</i>	<i>Exercer a gestão e a supervisão em contextos de trabalho ou de estudo com mudanças imprevisíveis; analisar e desenvolver o desempenho de si próprio e dos outros</i>	<i>Gerir atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos, assumindo a responsabilidade pela tomada de decisões em contextos de trabalho ou de estudo imprevisíveis; assumir a responsabilidade pela gestão do desenvolvimento profissional de indivíduos e grupos</i>	<i>Gerir e transformar contextos de trabalho ou de estudo que sejam complexos, imprevisíveis e exijam novas abordagens estratégicas; assumir a responsabilidade de contribuir para o conhecimento e a prática profissionais e/ou de analisar o desempenho estratégico das equipas</i>
N.º_RGA	Autonomia/Atitudes (A)***: Aprendentes EASY são capazes de			
A_01	A_01.1.4: encontrar e verificar estereótipos presentes no seu próprio pensamento e ação	A_01.1.5: identificar os estereótipos presentes na sua socialização	A_01.1.6: identificar os processos que influenciaram significativamente a construção de estereótipos nas suas próprias crenças	
	A_01.2.4: identificar emoções positivas e negativas associadas a um estereótipo nas suas crenças	A_01.2.5: pronto a autoavaliar os seus próprios conhecimentos e emoções ao julgar os outros como membros de grupos sociais	A_01.2.6: assinalar os benefícios pessoais "inconscientes" e as perdas no mecanismo psicológico e social dos estereótipos	A_01.2.7: verificar a sua forma de organizar a informação sobre uma pessoa como membro de um grupo social categorizado
	A_01.3.4: definir o seu próprio papel na divulgação de avaliações estereotipadas de membros de grupos sociais	A_01.3.5: reconhecer como a estigmatização dos outros pode levar a um tratamento inferior	A_01.3.6: reconhecer que o facto de se 'carimbar' certos grupos pode reforçar certos comportamentos nos grupos 'carimbados'	A_01.3.7: reconhecer como as diferenças morais podem influenciar os estereótipos
	A_01.4.4: reconhecer que, ao utilizarem um termo comumente aceite e generalizado sobre um grupo, contribuem para enquadrar esse grupo de forma estereotipada - a linguagem e a escolha das palavras são importantes	A_01.4.5: têm consciência de que tendem a ver os indivíduos não como indivíduos, mas como membros idênticos de um grupo	A_01.4.6: reconhecer que a sua maneira de ver alguém pode influenciar a equidade	A_01.4.7: formar reflexivamente opiniões pessoais sobre membros de grupos sociais estereotipados (especialmente género e idade)
	A_01.5.4: interrogar-se sobre a medida em que os estereótipos ligados às suas características específicas (idade, sexo, profissão, estatuto, etc.) limitaram as suas escolhas e a sua liberdade	A_01.5.5: reconhecer que os estereótipos levam à criação de atitudes que influenciam inconscientemente o seu pensamento e a sua ação	A_01.5.6: aceitar que o estabelecimento de diferentes estereótipos sobre as características dos grupos a nível organizacional impede as organizações de explorarem plenamente o potencial dos seus empregados	A_01.5.7: reconhecer que a existência de ideais normativos estreitos cria uma falta de diversidade
A_02	A_02.1.4: refletir e avaliar mensagens verbais (em conversas, em imagens dos meios de comunicação social) em termos de identificação de estereótipos e de sistemas que os utilizam	A_02.1.5: reconhecer como a sua perceção, ao fazer suposições sobre os outros, é afetada pelo fator linguístico	A_02.1.6: reconhecer a necessidade de prestar uma atenção constante aos estereótipos	A_02.1.7: reconhecer como os estereótipos influenciam a avaliação do sucesso
	A_02.2.4: reconhecer e verificar que as nossas perceções dos outros podem ser influenciadas por estereótipos e afetar a nossa atitude para com os outros	A_02.2.5: reconhecer que as reações aos estereótipos se baseiam em diferenças individuais	A_02.2.6: reconhecer que a perceção diferenciada das pessoas sujeitas a estereótipos exige um contacto pessoal	
	A_02.3.4: aceitar que a existência de estereótipos, mesmo a um nível inconsciente, limita as escolhas pessoais e a liberdade dos indivíduos	A_02.3.5: reconhecer a facilidade do pensamento estereotipado e a sua natureza "gratificante"	A_02.3.6: reconhecer e verificar que, para contrariar os estereótipos, é necessário o contacto com aqueles que estão sujeitos a estereótipos	A_02.3.7: reconhecer que os estereótipos sobre certas profissões se baseiam geralmente em simplificações generalizadas em vez de



				conhecimentos e informações pessoais específicos sobre elas
	A_02.4.4: aceitar que os estereótipos são frequentemente aplicados de forma enganadora a atitudes individuais e a minorias étnicas e culturais	A_02.4.5: reconhecer e verificar como os estereótipos contribuem para práticas discriminatórias	A_02.4.6: desafiar/questionar as percepções que têm sobre os imigrantes e a sua tendência para a criminalidade, baseadas em argumentos sociais comuns que foram desenvolvidos no contexto social nacional	A_02.4.7: reconhecer que, se as profissões estão a progredir/mudar, os estereótipos que lhes estão associados também estão a mudar
	A_02.5.4: reconhecer que diferentes elementos da personalidade, dos atributos, dos hábitos e até da condição médica de uma pessoa podem estar na base da formação de estereótipos de idade e de género contra a própria pessoa	A_02.5.5: objetivar a importância atual dos determinantes sociais da idade e dos estereótipos de género	A_02.5.6: reconhecer e confrontar a sua tendência inconsciente para tratar os outros (aprendentes) com base na idade e no género	A_02.5.7: reconhecer que o estabelecimento de estereótipos de idade constitui um círculo vicioso que nunca termina, uma vez que os mais jovens acabam por se tornar mais velhos e podem ser confrontados com discriminação devido à sua idade

Os gestores de formação (educadores de adultos) são livres de escolher resultados operacionais de aprendizagem específicos quando criam um referencial de cursos destinados a aprendentes adultos, tendo em atenção:

- a/ considerar o **âmbito e a profundidade dos conhecimentos que os aprendentes adultos já possuem** sobre estereótipos e discriminação,
- b/ **o objetivo** para o qual estão a organizar a formação ou o problema que pretendem resolver com a ajuda da formação,
- c/ **o tempo** que desejam dedicar à formação.

Tabela 5. Exemplos de utilização dos resultados operacionais da aprendizagem

Tipo de aprendentes adultos	Código RGA	Resultados Operacionais de Aprendizagem	Tipo de curso
Aprendentes adultos que concluem o ensino geral	K_01	K_01.3.4: conhecer tipos de estereótipos que são partilhados coletivamente	intensivo, curto 8-16 horas
		K_01.6.4: identificar as características dos estereótipos que são fatores de risco de discriminação de membros/grupos sociais	
	S_01	S_01.2.4: identificar as características pelas quais organizam (desenvolvem) informações sobre grupos de pessoas	
		S_01.6.4: Indicar as relações entre o estereótipo (idade, género, etc.) e a forma como tratam os outros	
A_01	A_01.1.4: encontrar e verificar estereótipos presentes no seu próprio pensamento e ação	intensivo, 16 - 30 horas	
	A_01.3.4: definir o seu próprio papel na divulgação de avaliações estereotipadas de membros de grupos sociais		
Candidatos a agentes de segurança humana e patrimonial	K_01	K_01.1.5: enumerar os objetos sociais (fenómenos sociais, culturais ou uma determinada categoria de pessoas) que estão ligados a estereótipos e preconceitos	intensivo, 16 - 30 horas
	K_02	K_02.5.5: enumerar e compreender as funções dos estereótipos relacionados com a participação social	
		S_01.1.5: são capazes de encontrar nas suas opiniões e nas opiniões dos outros avaliações estereotipadas de grupos	



	S_01	S_01.4.5: explicar os riscos associados à utilização de estereótipos	
	S_02	S_02.3.5: são capazes de identificar que os estereótipos de idade e de género podem levar a um comportamento de autorreforço entre aqueles que estão sujeitos a estereótipos	
	A_02	A_02.2.5: reconhecer que as reações aos estereótipos se baseiam em diferenças individuais A_02.4.5: reconhecer e verificar como os estereótipos contribuem para práticas discriminatórias	
Candidatos a especialistas em RH, estudantes do ensino superior	K_03	K_03.1.5: compreender como os estereótipos de idade e de género estão ativamente envolvidos nas nossas perceções, que determinam a imagem dos outros e das suas capacidades	curso de um semestre, min. 30 horas de aulas
		K_03.2.6: conhecer e compreender que os estereótipos podem causar um choque entre a aceitação social e a luta pelo sucesso	
		K_03.7.6: conhecer e compreender a relação entre estereótipos e sucesso no local de trabalho	
	S_02	S_02.1.6: analisar a presença de determinantes sociais dos estereótipos de género no seu ambiente	
		S_02.3.6: são capazes de prever várias consequências que podem surgir a nível organizacional, se forem seguidos estereótipos baseados na idade/género	
	A_01	A_01.1.6: identificar os processos que influenciaram significativamente a construção de estereótipos nas suas próprias crenças	
		A_01.5.6: aceitar que o estabelecimento de diferentes estereótipos sobre as características dos grupos a nível organizacional impede as organizações de explorarem plenamente o potencial dos seus empregados	
	A_02	A_02.3.6: reconhecer e verificar que, para contrariar os estereótipos, é necessário o contacto com aqueles que estão sujeitos a estereótipos	
		A_02.1.7: reconhecer como os estereótipos influenciam a avaliação do sucesso	

No projeto EASY, é dada especial atenção ao desenvolvimento do **referencial de cursos para EDUCADORES ADULTOS, ativos na educação formal e não formal.**

Em muitos Estados-Membros Europeus, a força de trabalho da educação de adultos é muito diversificada em termos de formação profissional e educacional. Não existe qualquer reconhecimento ou qualificação formal necessária para se envolver como educador de adultos. Apenas uma minoria de educadores de adultos possui uma qualificação pedagógica inicial e um conhecimento alargado dos estereótipos. Tornar-se um **EDUCADOR DE ADULTOS** é um processo muito mais complicado do que obter uma qualificação de 'professor', como confirmado por alguns estudos realizados em toda a Europa (Andersson et al, 2012; Bechtel, 2008; Schwartz & Mikulec, 2020; Kokkos et al, 2014; Paulos 2015 e outros). Muitos educadores têm uma vasta experiência de trabalho em diferentes áreas ou negócios no sentido mais amplo, assim

como muitos adquiriram a sua competência para a educação de adultos em estudos complementares, onde o fenómeno do estereótipo não foi amplamente discutido.

Embora seja frequentemente postulado que o Nível 5 deve ser adotado para validar as qualificações dos educadores de adultos, no projeto EASY assumimos que o nível-alvo das competências dos educadores em termos de conhecimentos, aptidões e autonomia relacionadas com os estereótipos e a discriminação são os Níveis 6 e 7 do **QUADRO DE COMPETÊNCIAS EASY**.

Além disso, assumimos que, dependendo da autoavaliação do seu conhecimento dos estereótipos e da discriminação gerada por eles, os



educadores de adultos podem "recuar" para os níveis mais baixos do **QUADRO DE COMPETÊNCIAS EASY** e visar objetivos de desenvolvimento profissional com resultados de aprendizagem nos níveis 6 e 7.

Noutras partes do **projeto EASY** (TOOLKIT EASY e GUIA EASY), este pressuposto será considerado.

Bibliografia citada

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, *Andragoške studije*, 2, 95–106.



MÉTODOS E TÉCNICAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM

Existem atualmente três teorias principais sobre a aprendizagem dos adultos: **ANDRAGOGIA**, **APRENDIZAGEM AUTODIRECIONADA** e **APRENDIZAGEM TRANSFORMADORA**. Cada uma destas teorias assenta numa abordagem humanista da aprendizagem, que coloca a tónica no crescimento e desenvolvimento pessoal como ponto-chave da educação.

ANDRAGOGIA, desenvolvida em 1968 por Malcolm Knowles (Knowles et al, 2012), que se baseia em **cinco pressupostos** fundamentais: auto-aceitação, a experiência do aprendente adulto, prontidão para aprender, orientação para a aprendizagem e motivação para aprender. A **auto-aceitação** refere-se ao facto de os adultos demonstrarem mais controlo e responsabilidade pela sua educação e desenvolvimento. **A experiência dos aprendentes adultos** (incluindo os seus conhecimentos e crenças) é um recurso que pode ser utilizado em programas educativos, centrados em discussões abertas ou tarefas experimentais. **A disponibilidade para aprender**, associada ao desempenho de diferentes papéis sociais (cidadão, cônjuge, pai, empregado, educador) por parte do aprendente adulto, permite associar as questões aprendidas à qualidade do desempenho de cada papel, o que aumenta a motivação. **A orientação para a aprendizagem** considera que os adultos têm a capacidade de aplicar imediatamente os conhecimentos adquiridos, as competências e a mudança de atitudes para resolver os problemas com que se deparam. **A motivação dos aprendentes adultos** para aprender está ligada ao seu desejo de desenvolvimento profissional, de progressão na carreira e - como *post-script* destas realizações - de uma vida pessoal satisfatória.

A APRENDIZAGEM AUTODIRECIONADA, de acordo com Knowles (1975: 18), é "um processo no qual os indivíduos tomam a iniciativa, com ou sem

a ajuda de outros, de diagnosticar as suas necessidades de aprendizagem, formular objetivos de aprendizagem, identificar recursos humanos e materiais para a aprendizagem, selecionar e implementar estratégias de aprendizagem adequadas e avaliar os resultados da aprendizagem". Neste sentido, deve assumir-se que a aprendizagem autodirigida é um **processo de aprendizagem informal** que ocorre fora da sala de aula tradicional, **com os aprendentes a assumirem total responsabilidade pelo processo** (TEAL, 2011).

A APRENDIZAGEM TRANSFORMADORA, tal como descrita por Jack Mezirow (1991), é um processo em que os pressupostos e as opiniões que os aprendentes têm sobre o mundo são desafiados. Ao utilizar o seu pensamento crítico, a sua capacidade de refletir sobre os fenómenos, a aprendizagem muda a forma como os indivíduos pensam sobre si próprios e sobre o seu ambiente e a forma como formam as suas crenças e juízos. Os aprendentes adultos que se deparam com 'dilemas confusos' são forçados a **reconsiderar os seus princípios e a procurar conhecimentos que lhes permitam enquadrar as suas crenças e experiências recém-descobertas no resto da sua visão do mundo**

O projeto EASY utiliza todas as teorias de aprendizagem de adultos acima mencionadas. Os pilares da andragogia descrevem a silhueta e os "recursos" do destinatário das atividades de aprendizagem propostas no projeto. Os pressupostos da aprendizagem autodirigida permitem a livre composição, a partir dos materiais desenvolvidos no projeto EASY, de percursos de aprendizagem de adultos na esfera não formal. No entanto, com o objetivo de aumentar o pensamento crítico dos aprendentes adultos sobre o fenómeno e as consequências discriminatórias dos estereótipos de género e de idade como principal objetivo do projeto, a **aprendizagem transformadora** torna-se a **abordagem principal**. Esta abordagem é particularmente relevante na preparação de educadores para trabalharem com aprendentes adultos.

Mezirow desenvolveu a teoria da aprendizagem transformadora ao longo dos anos, com base nos resultados da investigação sobre os professores (Mezirow, 2000). Com base nos pontos de vista detetados pelos inquiridos sobre determinados fenómenos, descreveu os padrões de significado (**esquemas de significado**) e as dimensões dos chamados **hábitos mentais** neles contidos.

Os **esquemas de significado** são "conjuntos de expectativas imediatas e concretas, crenças, sentimentos, atitudes e julgamentos" que moldam a interpretação dos fenómenos e a atribuição de causas (Mezirow, 2000). Os esquemas operam fora da consciência, tendem a determinar uma cadeia de acontecimentos e são automáticos até serem submetidos (sujeitando assim também os hábitos mentais) a uma reflexão crítica e a uma autorreflexão crítica.

(que valores acompanham o que sei e como os sigo), **filosófica** (o meu sistema de crenças) e **psicológica** (as emoções e o comportamento que isso provoca em mim) dos hábitos mentais.

A **aprendizagem transformadora torna-se uma "crítica"** das dimensões **sociolinguística** (o que chamo ao que vejo e como isso afeta a ação do grupo social), **epistémica** (o que sei sobre o que chamo), **ético-moral**

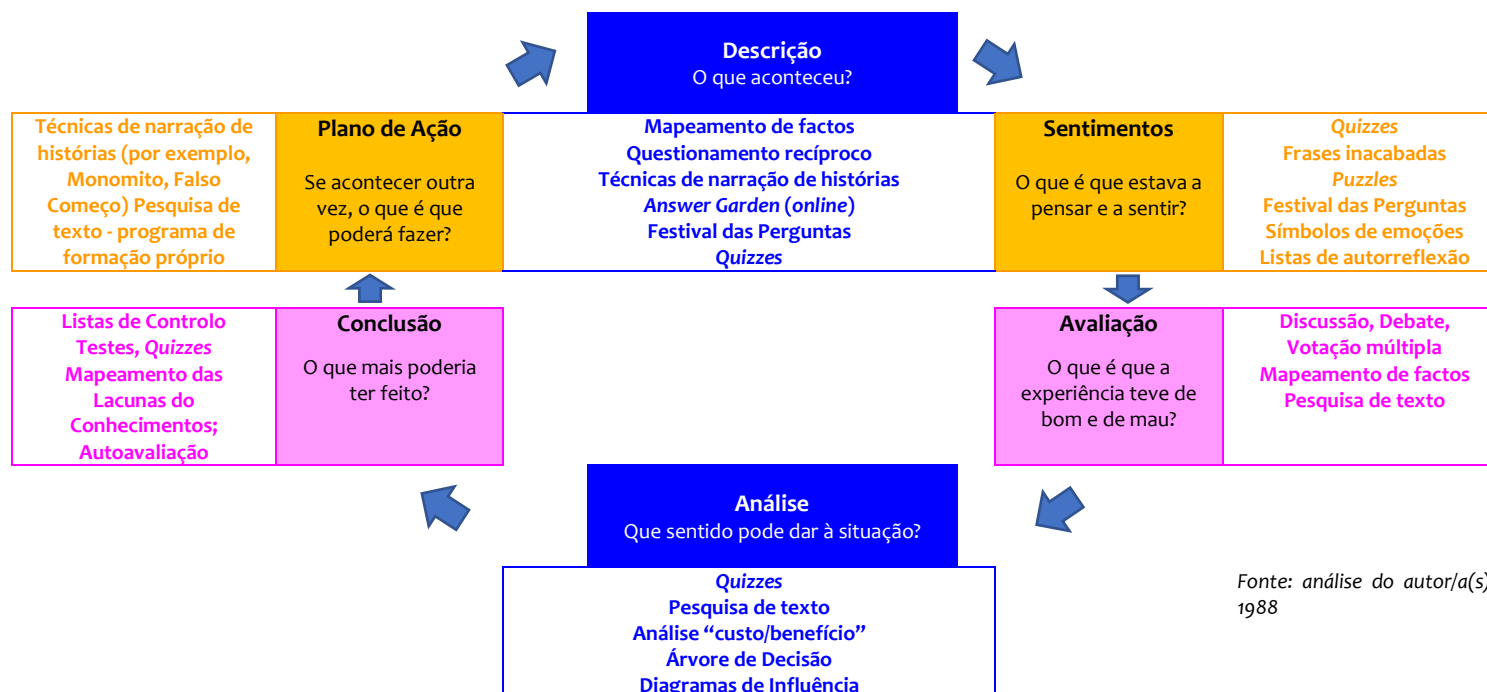
O projeto EASY considera todas as dimensões dos hábitos mentais como áreas de trabalho sobre os estereótipos e a discriminação que lhes está associada. A adoção da **teoria da aprendizagem transformadora** exige a identificação de um modelo de ensino-aprendizagem reflexivo, no qual se possam localizar métodos e técnicas educativas pormenorizadas. De entre os vários modelos existentes na literatura, para os pressupostos do projeto EASY, o **Modelo de Graham Gibbs** é o mais adequado.

O Modelo de Gibbs é cíclico, está dividido em seis áreas-chave e pressupõe uma experiência repetida em diferentes contextos, que relacionamos com a educação de adultos contra os estereótipos, através das atividades do projeto EASY:

- 1/ **descrição** factual da situação, por exemplo, representação de um estereótipo ou de uma discriminação, tal como é retratada num filme ou numa banda desenhada,
- 2/ **sentimentos** - emoções que os aprendentes sentiram durante a situação, por exemplo, ao ver um filme, uma cena específica, ao ouvir um diálogo ou ao desenhar numa banda desenhada,
- 3/ **avaliação** objetiva da situação (para a qual, no próximo ciclo, parece ser necessário um conhecimento adequado dos estereótipos),
- 4/ **análise** dos fatores que facilitam e/ou dificultam esta situação, referindo-se no ciclo seguinte aos conhecimentos sobre estereótipos,
- 5/ **conclusão** - o que a situação ensinou, o que o aluno ainda não sabe, o que precisa de ser aprendido, o que pode ser repetido,
- 6/ **plano de ação** no domínio da formação para melhorar efetivamente a situação da próxima vez.

Os aprendentes do projeto EASY recebem o **CATÁLOGO EASY DE FILMES E COMICS**, que (para além da sua experiência existente) são uma fonte de "novas" experiências de estereótipos e discriminação. A reflexão contida no Modelo Gibbs é uma excelente forma de tomar consciência do que nos move, do que e de quem nos desencadeia, e de quais são as nossas reações padrão e "maus hábitos" que, no caso do projeto EASY, estão relacionados - conscientemente ou não - com a presença de estereótipos e discriminação nas nossas vidas.

Figura 1. Ciclo de Aprendizagem Reflexiva de Gibbs e técnicas de ensino-aprendizagem sugeridas



Fonte: análise do autor/a(s) ao Modelo Gibbs, 1988

Os métodos e técnicas de ensino-aprendizagem apresentados (que serão desenvolvidos no **Toolkit EASY**) permitem a verificação dos resultados de aprendizagem propostos no projeto EASY, mas não constituem uma base exaustiva para a validação das competências formais do/a **Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades**. Se o gestor de formação pretender fazê-lo, deverá, seguindo a sua metodologia habitual de validação, identificar e descrever as formas de o fazer que sejam relevantes para as qualificações a atribuir durante a formação.

Bibliografia citada

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



MÓDULOS EASY - INTRODUÇÃO

Na primeira fase do projeto EASY, foi realizada uma pesquisa bibliográfica internacional, cujos resultados constituíram a base para o desenvolvimento dos Módulos Temáticos e dos resultados de aprendizagem associados (previamente apresentados no documento). O estudo bibliográfico incidiu sobre as definições mais divulgadas na literatura científica e de ciência popular do país, as características do fenómeno do estereótipo e os seus efeitos. Embora o objetivo do projeto EASY seja centrar-se nos estereótipos de idade e de género, os módulos temáticos referem-se aos mecanismos gerais do fenómeno e, por conseguinte, também a outros tipos de estereótipos.

É importante notar que

- 1/ o **conteúdo dos módulos não é exaustivo no que se refere ao tema dos estereótipos** e da discriminação por eles gerada,
- 2/ é uma tentativa de estruturar **o conhecimento destes fenómenos em diferentes níveis de conhecimento**,
- 3/ centra-se na **componente cognitiva da formação sobre estereótipos e discriminação**, com base na qual o aprendente adulto (e também o educador) desenvolverá competências sociais e mudará ou consolidará as suas atitudes.

Muitos termos especializados são utilizados nos módulos, pelo que, sempre que um termo é utilizado pela primeira vez no projeto EASY, o aprendente encontrará a sua **definição** ou **sinónimo** adotado numa **“caixa colorida”**.

Cada módulo (como um material separado, preparado para, por exemplo, ser implementado em qualquer plataforma de e-learning) inclui uma bibliografia citada e fontes que podem ser utilizadas para melhorar os conhecimentos dos aprendentes. Para cada módulo foram concebidas ferramentas de autoavaliação para aprendentes adultos, que também podem ser utilizadas pelos educadores como instrumentos de validação dos resultados de aprendizagem adquiridos. Os módulos são apresentados pela seguinte ordem:

Módulo 1. Definição e Fontes de Estereótipos

Módulo 2. Tipologia dos Estereótipos

Módulo 3. O Mecanismo de "Abandonar" os Estereótipos

Módulo 4. Os Efeitos Individuais e Sociais dos Estereótipos.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O projeto EASY desenvolveu eficazmente um quadro teórico abrangente para abordar os estereótipos e a discriminação na educação de adultos/as, particularmente discriminação relacionada com o género e a idade. Ao fornecer aos educadores/as de adultos/as ferramentas essenciais - tais como o Referencial do Curso EASY, o Catálogo de Filmes e Cartoons EASY, o Kit de Ferramentas e o Guia EASY para Educadores/as - o projeto visa promover o pensamento crítico e a aprendizagem reflexiva entre os educadores/as e os seus aprendentes. Esta iniciativa, enraizada na teoria da aprendizagem transformadora, capacita os adultos/as a desafiar noções preconcebidas e promoverem a inclusão nos diversos contextos sociais e profissionais.

Para garantir o impacto a longo prazo do projeto EASY, recomenda-se que:

1. **Integração dos materiais EASY em programas educativos e de formação mais alargados:** Expandir a utilização do Referencial do Curso EASY nos sistemas de educação formal, bem como nos programas de formação empresarial, ajudará a solidificar o seu impacto nas práticas anti discriminatórias em vários domínios.
2. **Capacitação contínua para educadores/as de adultos/as:** Devem ser organizadas atualizações regulares e seminários para os educadores/as de adultos/as, de modo a garantir que se mantenham informados sobre os novos desenvolvimentos no domínio da educação antidiscriminação e sejam capazes de aplicar eficazmente as ferramentas EASY.
3. **Monitorização e avaliação do impacto:** É fundamental manter o sistema de monitorização para avaliar a eficácia dos materiais e ferramentas do projeto EASY na redução dos estereótipos e da discriminação a longo prazo, permitindo, se necessário, o processo de melhoria.
4. **Incentivar a colaboração intersectorial:** Promover parcerias entre instituições de ensino, sociedade civil e empresas ajudará a integrar as práticas antidiscriminação de forma mais alargada, garantindo que estes esforços se estendem para além da educação não formal.

O projeto EASY pode melhorar a sua contribuição para a criação de uma sociedade mais inclusiva, diversa e justa, oferecendo aos educadores/as de adultos/as uma sociedade mais inclusiva, diversificada e justa, ao fornecer aos adultos as ferramentas de que necessitam para desafiar os estereótipos e promover a equidade.