



**Smart
Against
Ageism**

Инструментарииум за обучители



Съфинансирано от
Европейския съюз

Автори

Seniors Initiatives Centre

Edita Šatienė
Judita Leikienė

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur

Marcel Neumann
Jesper Schulze

С участието на:

AFEdemy

Willeke van Staalduinen

SHINE 2Europe

Juliana Louceiro, Carina Dantas

Партньори и контакти

Проектът „Smart against Ageism“ (SAA) по програма „Еразъм+“ (януари 2022 г. - юни 2024 г.) има за цел да повиши осведомеността относно възрастовата дискриминация. В проекта участват седем партньорски организации от шест европейски държави:

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur, Германия

Европейска координация
www.isis-sozialforschung.de

AFEdemy, Academy on age-friendly environments in Europe BV, Нидерландия

www.afedemy.eu

AGE Platform Europe, Белгия

www.age-platform.eu

ГС „Алцхаймер – България“, България

alzheimer-bg.org

Център за инициативи за възрастни хора, Литва

www.senjoru-centras.lt

SHINE 2Europe, Lda, Portugal

www.shine2.eu

Европейска асоциация за обучение на възрастни, Белгия

www.eaea.org

Уебсайт на проекта

saa-game.eu

Copyright (c) 2024 Smart Against Ageism Consortium



Тази публикация е лицензирана под международния лиценз [Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



**Съфинансирано от
Европейския съюз**

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.

Съдържание

Инструментариум за обучители „С разум срещу възрастовата дискриминация“	5
Въведение	6
Как да използвате този инструментариум	7
1. Съдържание и провеждане на обучението	8
1.1 Целеви аудитории	8
1.2 Семинар на SAA	8
2. Играта на SAA и цифровото обучение	11
2.1 Използване на цифрови инструменти в образованието за възрастни	11
2.2 Предизвикателства пред използването на цифрови методи	11
2.3 Препоръки	12
2.4 Списък за проверк	14
3. Предложението за обучение на SAA	15
3.1 Интерактивното обучение на SAA	15
3.2 Онлайн играта за обучение на SAA	15
4. Методи на обучение	18
4.1 Отваряща фаза	18
4.2 Проучвателна фаза	19
4.3 Бихте ли го одобрили?	21
4.4 Червена светлина, зелена светлина	22
4.5 Давам, вземам, оставям	23
4.6 Тук, там, навсякъде*	24
5. Ресурсни материали за възрастовата дискриминация	25
5.1 Области на възрастовата дискриминация	25
5.1.1 5.1.1 Възрастова дискриминация на микроравнище.....	25
5.1.2 Възрастова дискриминация на макроравнище	26
5.1.3 Възрастовата дискриминация на работното място	26
5.1.4 Възрастовата дискриминация в здравеопазването	27
5.1.5 Агенции и застъпничество	29
6. Портфолио на компетенциите и отразяване на обучението	30
6.1 Инструкции за писане на рефлексия за обучението	30
7. Препратки	32
Приложение I	33
Приложение II	34



Инструментариум за обучители „С разум срещу възрастовата дискриминация“

Добре дошли в комплекта инструменти за обучители „С разум срещу възрастовата дискриминация“ - вашето ръководство за справяне с възрастовата дискриминация в различни сектори и за даване на възможност за промяна. Инструментариумът е разработен, за да насочва и подпомага обучителите при разработването и провеждането на семинари по въпросите на възрастовата дискриминация за различни целеви групи.

Централно място в нашия подход заема използването на игри в образованието за възрастни. В днешно време традиционните методи на обучение невинаги привличат вниманието на обучаваните или ги ангажират. Ето защо се предлага интерактивна игра, която да направи обучението за борба с възрастовата дискриминация вълнуващо и интерактивно. Чрез игровия подход целим да създадем завладяващо преживяване, което да подобри разбирането, запаметяването и прилагането на ключови концепции за възрастовата дискриминация.

В този набор от инструменти също така се подчертава значението на проследяването на компетенциите и се включва шаблон за рефлексия върху обучението. Портфолиото на компетенциите в ученето през целия живот служи за осезаемо представяне на уменията, знанията и постиженията, като предлага ползи, вариращи от самооценка и документиране на постиженията до демонстриране на експертни знания и кариерно развитие.

Надяваме се, че този набор от инструменти, който предлага набор от дейности, информация и методи за справяне с възрастовите нагласи и поведение, ще бъде ценен ресурс за вашите семинари, консултации и обучения.



Въведение

В рамките на проекта [“С разум срещу възрастовата дискриминация” \(SAA\)](#) по програма “Еразъм+” е разработена интерактивна платформа за обучение, съдържаща информация и учебни ресурси за повишаване на знанията за възрастовата дискриминация и показване на начини за реагиране на стереотипи, предразсъдъци и дискриминация, основани на възрастта.

Възрастовата дискриминация е широко разпространена във всички възрастови групи и в много институции и сектори на обществото. Това явление е широко изследвано през последните четири-пет десетилетия и неговата сериозност е широко призната от експертите. Въпреки това, макар че най-съвременните изследвания и обществените дебати не оставят съмнения относно съществуването на възрастовата дискриминация, неговата “нормалност” означава, че хората невинаги го осъзнават. Поради това вредните нагласи, поведения и практики често дори не се признават.

Основният елемент на предложението за обучение на SAA е онлайн учебната игра, разработена, за да помогне на учащите да разпознават възрастовата дискриминация в различни среди, като например на работното място, в сектора на здравеопазването, в социалната и в архитектурната среда, и да търсят подходящи мерки. Освен това застъпническите казуси обръщат внимание на възможността за търсене на помощ и на основните правни принципи във връзка с възрастовата дискриминация.

Въпреки че играта SAA може да се използва като самостоятелен инструмент, нейният ефект ще бъде по-голям, ако се прилага в структурирани семинари с придружаващи учебни материали. Семинарите ще послужат за позоваване на наличната информация и обсъждане на съдържанието на играта, както и на широкия спектър от мерки, необходими в едно общество с възрастово разнообразие. Ето защо в настоящия инструментариум са включени допълнителни учебни материали и методи, които дават възможност за по-интензивни разсъждения и дискусии сред учащите. Съдържанието, форматът и продължителността на семинара зависят от целевите групи и техните нужди.



Как да използвате този инструментариум

Инструментариумът на SAA за обучители е разработен, за да насочва и подпомага обучителите при изготвянето и провеждането на семинари за възрастовата дискриминация за различни аудитории. Предназначените потребители на този инструментариум са доставчиците на гражданско образование и организациите на възрастни хора, които могат да изпълняват множество функции и да организират семинари по възрастова дискриминация за по-широка аудитория, както е описано подробно в [Глава 1](#). Благодарение на близките си контакти с възрастни хора, колеги от третия сектор и лица, вземащи решения, те са в отлична позиция да идентифицират ситуации и поведения, свързани с възрастовата дискриминация, и да предложат подкрепа и обучение с помощта на този инструментариум.

[В глава 1](#) е описана аудиторията, за която е предназначено обучението, за да може предложеното съдържание и структура на семинара да бъдат съобразени с нуждите на участниците въз основа на целите и задачите на обучението, представени в тази глава.

[Глава 2](#) обхваща важните аспекти на използването на цифрови инструменти в образованието за възрастни. Тези аспекти трябва да бъдат взети предвид преди провеждането на семинарите. Предоставени са препоръки и списък за фасилитаторите за това как да използват цифровите инструменти по време на обучението.

Предложението за обучение на SAA, включително онлайн платформата за обучение на SAA и играта на SAA, са описани подробно в

[Глава 3](#).

[Глава 4](#) включва примери за ангажиращи дейности, които могат да се използват за по-добро разбиране на това как стереотипите и предразсъдъците водят до нагласи и поведение, свързани с възрастта. Освен това в [Глава 5](#) е включена допълнителна информация за основните понятия на възрастовата дискриминация, за да се затвърдят знанията, придобити чрез играта, и да се предостави информация за това как да се избягват дискриминиращи практики.

Специално внимание се отделя на осмислянето на обучението и проследяването на придобитите или актуализираните умения и компетенции. Подходът, който трябва да се използва за създаване на портфолио на компетенциите, и образецът за отразяване на ученето са представени в [Глава 6](#).

Инструментариумът има две приложения: образец на удостоверение за присъствие в [приложение I](#) и списък на цифрови инструменти в [приложение II](#).



1. Съдържание и провеждане на обучението

Представеното по-долу съдържание на обучението по SAA и методът на провеждане могат да се използват за организиране на кратък семинар за избрана аудитория, за да се повиши осведомеността за разпространената в нашите общества възрастова дискриминация и да се насърчат участниците да се противопоставят на нея. Целта е да се представи проблемът с дискриминацията, който много хора не осъзнават поради неговия имплицитен характер и широко разпространение, за да се разберат негативните последици от него и да се обмислят потенциални стратегии за справяне.

1.1 Целеви аудитории

Семинарът може да бъде предложен на различни целеви групи. Това могат да бъдат частни и публични доставчици на услуги, които взаимодействат пряко с клиенти и потребители. Поведението и нагласите на техния персонал могат да окажат значително влияние върху преживяванията на възрастните хора. По-голямата осведоменост по този въпрос може да допринесе за значително подобряване на качеството на живот на възрастните хора. В много страни съществуват закони за борба с дискриминацията, които се прилагат и при предоставянето на услуги.

Друга целева група са възрастните хора. В този случай семинарът може да се съсредоточи върху обмяната на личен опит и размисъл върху него. Целта тук би била да се повиши осведомеността, но и да се споделят стратегии и възможности за предоставяне на съвети. Поради факта, че тази целева група е потенциално засегната и може да е имала негативен опит, е необходима по-голяма чувствителност при провеждането на семинара.

Като последна целева група семинарът може да бъде насочен към заинтересовани хора от всички възрасти и среди, които се интересуват от разглеждането на темата. Сцените от играта могат да се използват като преживявания от ежедневието, за да се илюстрират преживяванията.

1.2 Семинар на SAA

Познаването на аудиторията позволява на организаторите на семинари да адаптират целите,

задачите и съдържанието към специфичните нужди, предпочитания и тематични интереси на участниците в семинарите. Играта на SAA обхваща пет тематични области: работа, здравеопазване, социална сфера, строителство и застъпничество. Въз основа на нуждите на участниците могат да се играят само конкретни случаи от играта, последвани от дискусии за най-подходящите мерки за справяне с възрастовата дискриминация в тази конкретна област. За по-широко разбиране на проблема и неговото широко разпространение в различни сектори би било полезно да се изиграе цялата игра.

Кратък въпросник, включен във формуляра за регистрация, би помогнал да се определят нуждите предварително.

В таблицата по-долу е представен общ преглед на целите, резултатите от обучението и темите на семинара, които могат да бъдат стеснени или разширени в зависимост от нуждите на аудиторията.



Цели и резултати от обучението

Цели	Да предостави на участниците, чрез цифровата учебна игра, знания, умения и стратегии, необходими за разпознаване, оспорване и смекчаване на възрастовата дискриминация.
Очаквани резултати от обучението / Ключови компетентности / Меки умения	<p>В края на обучението участниците ще могат:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да разбират концепцията за възрастовата дискриминация, включително различните форми на структурно, междуличностно и индивидуално ниво, и да разпознават как може да се прояви в различни условия. • Да разпознават възрастовите нагласи, поведение и език. • Да осъзнават отрицателното въздействие на възрастовата дискриминация. • Да придобият практически стратегии за преодоляване на възрастовата дискриминация в личен, професионален и обществен контекст. • Да познават ефективни техники за комуникация, които насърчават приобщаването, уважението и достойнството при общуване с хора от всички възрасти. • Да разсъждават върху личните си предразсъдъци и нагласи към възрастта и да развият емпатия. • Да бъдат мотивирани да продължат да учат, да се адаптират и да предизвикват обществените норми.
Теми	<ul style="list-style-type: none"> • Използване на играта SAA като интерактивен метод за обучение. • Разбиране на възрастовата дискриминация. • Разпознаване на възрастовите нагласи и поведение. • Стратегии за преодоляване на възрастовата дискриминация в сферите на РАБОТА, ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ, СОЦИАЛНА СРЕДА и СТРОИТЕЛСТВО. • Застъпничество и правни съображения, свързани с възрастовата дискриминация.
Изпълнение	<p>Обучението е съсредоточено върху онлайн играта за обучение на SAA. Препоръчителната форма на обучението е 90-минутен физически семинар. Обучителите могат да изберат подходящи части от играта, които обхващат съответния(те) за тях сектор(и) (работно място, грижи и социална среда, здравеопазване, застроена среда, агенции и застъпничество).</p> <p>Играта може да бъде допълнена с избрани методи от този комплект инструменти, „Сборника на SAA“ или други интерактивни методи за обучение, известни на фасилитаторите.</p>
Сертифициране на придобитите знания	Удостоверение за присъствие, в което са посочени обхванатите теми, датата и мястото на провеждане на семинара.

Предложената структура на семинара и необходимите ресурси са представени в таблицата по-долу.

Структура на семинара

<p>Начало (около 20 мин.) Създайте добра работна атмосфера. Представете на участниците темата и основните понятия. По-нататък в началната фаза се дават примери за проявите на възрастовата дискриминация на работното място, в сектора на здравеопазването, в социалните отношения и в застроената среда, както и за последиците от тях.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Посрещане на участниците и създаване на комфортна среда за участие. • Предоставяне на практическа информация: продължителност на семинара, време на почивките (ако има такива), наличност на освежителни напитки, парола за WiFi, местоположение на тоалетните, формуляри за съгласие за снимки, присъствени списъци и др. • Започнете семинарите с няколко разчупващи леда дейности, за да могат участниците да се опознаят по-добре и да се даде ход на семинара. Можете да намерите тези методи в глава 4.1 Откриваща фаза. • Представяне на темата и целите на семинара (ЗАЦО семинарът е посветен на възрастовата дискриминация). • Даване на някои ключови понятия и съдържание, които ще бъдат разгледани по време на семинара (показване на видеоклип, снимки, поздравителни картички, осмиващи старостта, картинен цитат за възрастовата дискриминация и др.) • Представяне на резултатите от обучението/ очакваните резултати от семинара.
<p>Проучване (около 40 мин.) Разгледайте случаите на възрастова дискриминация в избраната област (работа, здравеопазване, социална сфера, строителство, застъпничество), като изиграете сцените от онлайн играта на SAA. Започнете процес на дебат и размисъл с участниците. Най-важната цел е насочена дискусия и обмен на идеи относно възрастовата дискриминация.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преди да започнете, подгответе се добре за семинара и определете фокуса му. Възрастовата дискриминация се илюстрира най-добре с един или два примера. Препоръчва се личен подход. • Можете да започнете с разиграването на няколко сцени от играта на SAA. Чрез режима за обучители можете да направите избор. Препоръчително е да изберете един от тематичните акценти (вж. глава 3.2). • Изяснете отворените въпроси заедно с участниците и при необходимост предоставете допълнителна информация. • Можете да използвате методите в глава 4.2 (Фаза на проучване), за да проучите темата допълнително. Изберете от 1 до максимум 2 метода. Адаптирайте методите към обучаващата се група и нейните предпочитания. Методите могат да улеснят достъпа до темата или да подобрят разбирането. Планирайте време за последващи въпроси и дискусия след всеки метод. Водете запис на важните изказвания, направени от участниците. Можете да се позовавате на тези изказвания отново в хода на семинара.
<p>Заклучителна фаза (около 30 мин.) Фазата на закриване е важна за обмисляне на темите и дейностите на семинара. Обучителите и участниците могат да обсъдят дали очакванията им и предвидените резултати са били изпълнени. Участниците могат да дадат ценна обратна връзка на учителя, която може да бъде от полза за бъдещи семинари. Освен това учителят може да насърчи участниците да се занимават с проблемите на възрастовата дискриминация в бъдеще и да информират за тях своите роднини или приятели.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обобщаване на резултатите от обучението и дейностите, използвани за постигането им. • Бъдете отдадени: Можете да предложите на участниците да се свържат с друг човек. Помолете ги да обменят данни за контакт и да се обадят или да си изпратят имейл в рамките на 10 дни. • Документирайте обучението, като използвате шаблона за размисъл в раздел 6.1 от настоящия набор от инструменти. • Издаване на сертификати за присъствие.
<p>Технически и човешки ресурси</p>	<p>Необходима инфраструктура: Мултимедия и интернет връзка в залата, лаптопи или таблети, за да могат участниците да използват играта SAA. Флипчарт, целофанова лента, стикери и други видове канцеларски материали, които да се използват за груповите дейности. Фасилитаторите трябва да са запознати с възрастовата дискриминация и играта SAA, да имат умения за ръководене на дискусии, управление на груповата динамика и създаване на положителна и приобщаваща учебна среда. Те трябва също така да имат опит в използването на цифрови инструменти.</p>

2. Играта на SAA и цифровото обучение

Цифровите инструменти станаха незаменими в образователната работа, което беше особено очевидно по време на пандемията COVID-19, когато цифровите инструменти позволиха образователна работа на по-големи разстояния и въпреки изолацията. Стана ясно, че новите инструменти и методи предлагат много възможности за експериментиране и имат потенциала да променят условията и методите на обучение. Образователната игра “С разум срещу възрастовата дискриминация” е един такъв иновативен подход. Преди да представим дигиталното образователно предложение на SAA, ето няколко основни насоки за използването на дигитални методи в обучението на възрастни.

2.1 Използване на цифрови инструменти в образованието за възрастни

През последните десетилетия се наблюдава значителна промяна в начина, по който хората приемат медиите. Нарастващата значимост на визуалните и филмовите медии увеличи значението на съдържанието, основано на изображения, и начина, по който то се възприема. За да се съобразим с тези променящи се навици на медийно потребление, включването на цифрови методи и инструменти в програмите за обучение на възрастни стана от съществено значение. Като поставят по-голям акцент върху визуалните и интерактивните елементи, тези програми могат да отговорят на съвременните предпочитания и да предоставят актуални и привлекателни възможности за обучение.

В допълнение към тези нови методологически подходи друго предимство на образователното предложение на SAA е, че то е потенциално отворено за използване в изцяло цифрови семинари. С помощта на подходящи цифрови инструменти семинарите могат да се организират и за целеви групи, които са по-малко мобилни, или за учащи, които живеят на места с малко възможности.

Учебната игра на SAA е разработена по такъв начин, че може да се използва като самостоятелен инструмент и по този начин да се играе индивидуално и независимо от потенциалните обучавани, които могат да избират последователността на задачите и съдържанието, както и да записват своите учебни постижения.

2.2 Предизвикателства пред използването на цифрови методи

Що се отнася до използването на цифрови инструменти и методи в образователната работа, организаторите и учителите трябва да разгледат и да се справят с различни предизвикателства. Те са свързани с наличното техническо оборудване и знанията на участниците, както и с условията на социалната рамка. За да бъде успешно едно образователно предложение, е препоръчително тези потенциални предизвикателства да бъдат разгледани предварително:

Социални предизвикателства

- Инструментът, който искам да използвам, не е интуитивен и изисква високо ниво на цифрови умения.
- По време на онлайн семинарите и срещите се губи важен аспект на работата в мрежа.

Технически предизвикателства

- Инструментът, който искам да използвам, има твърде много функции и/или не е добре структуриран.
- Инструментът, който искам да използвам, не разполага с всички функции, необходими за семинара.
- Инструментът, който искам да използвам, е склонен към грешки или трябва да се спазват определени изисквания за инфраструктура (например много бърз интернет).
- Инструментът, който искам да използвам, не е безплатен или има много ограничена функционалност в безплатната версия.

Техническите възможности и ограничения на избрания инструмент трябва да бъдат предварително добре обмислени. Често програмите предлагат много възможности и по този начин претоварват потребителите, които нямат технически опит. И обратното, липсата на възможности, като например невъзможността да се създадат стаи за почивка в инструмента за срещи, може да направи невъзможни задълбочените дискусии в рамките на семинара.

Във всеки случай обясненията за програмите трябва да бъдат изпратени предварително, а времето в началото на срещата трябва да се използва само за изясняване на евентуални проблеми. Не забравяйте да отделите време за това, защото техническите

проблеми могат да изнервят учащите.

Важно е да се уверите, че са изпълнени всички необходими технически изисквания. Има ли инструментът, който искам да използвам, добре функционираща безплатна версия? Достатъчни ли са функциите за моят семинар и достатъчно интуитивен ли е инструментът за целевата група? Ако това не е така, участниците може да се почувстват претоварени; освен това и допълнителните обяснения могат да отнемат много допълнително време. Освен това неправилният избор на инструмент може да има силно отрицателно въздействие върху мотивацията на участниците особено ако техническите функции не изглеждат полезни или разбираеми. При предишни проекти и проучвания са установени няколко често срещани проблема. Например цифровите инструменти може да са скъпи или последните версии на онлайн инструментите да не са съвместими с всички по-стари устройства.

В приложение II е представена селекция от инструменти, които са подходящи за провеждане на семинари с цифрови методи или за изцяло цифрови семинари. Подборът се основава на обмяна на опит с преподаватели на възрастни и на техните препоръки.



2.3 Препоръки

Изпробвайте цифрови методи и обърнете внимание на целевите си групи.

Използването на цифрови инструменти в образователната работа е полезно; затова се осмелете да използвате тези нови възможности. Винаги обаче трябва да имате предвид към коя целева група искате да се обърнете и кои инструменти са подходящи за съответния контекст.

Какви ресурси са необходими?

Винаги се старайте да знаете от какво техническо оборудване се нуждаете и дали то вече е налично на мястото на провеждане на събитието, или може да се наложи да бъде наето, което от своя страна ще доведе до допълнителни разходи.

Тестване на цифровите методи преди семинарите

Опитайте се да изпробвате предварително методите, които най-вероятно ще използвате в семинарите с приятели или познати. По този начин можете да разберете по-рано къде са слабите ви страни или кой метод ви допада най-много.

Първо планирайте, а след това действайте

Предварително обмислете внимателно методите, които могат да бъдат подходящи за вашите целеви групи. Имате ли други идеи за това как да проведете семинарите си за различни сценарии? Какво ще направите, ако например само някои участници имат със себе си устройства? В този случай трябва да имате готови за използване и аналогични методи.

Предизвикателство	Решение
Не всички участници имат еднакъв достъп до цифрови устройства.	Опитайте се да използвате прости цифрови методи, които не изискват от участниците да имат собствени устройства. Възможно е да донесете собствени или да вземете назаем устройства, стига разходите (ако има такива) да не са твърде високи.
Участниците са скептично настроени, защото трябва да инсталират или да влязат в приложение.	Отговорете на страховете на участниците и използвайте методи, които са свързани предимно със защитата на данните (напр. комуникация чрез сигнал) и може да не изискват регистрация или приложение.
Цифровият инструмент, който искам да използвам, не е безплатен.	Можете да намерите безплатни версии на почти всички цифрови инструменти в интернет от други производители/разработчици. Уверете се обаче, че безплатните инструменти могат да изпълняват основните функции, от които се нуждаете за семинара.
Бих искал да използвам цифрови методи, но не съм сигурен кои от тях са подходящи.	Към настоящото ръководство е приложен списък с приложения, които са били препоръчани от преподаватели за възрастни. Надяваме се, че ще намерите нещо подходящо.
Участниците имат много различни нива на цифрови умения.	Опитайте се да сформирате смесени групи. По този начин напредналите потребители могат да обясняват функциите на начинаещите в групата. Така участниците се учат и един от друг.
Има технически проблем, например в играта SAA, който не мога да разреша.	Възможно е да има технически проблеми с интернет връзката. Затова винаги имайте план Б (пример за това е да знаете, че можете да изтеглите сцените на играта SAA като PDF файлове, така че да могат да бъдат редактирани офлайн от групата).

2.4 Списък за проверка

Ако планирате да използвате цифрови инструменти и методи в семинара си и нямате никакъв опит, предлагаме ви да планирате семинара си по установен начин.

1. След като сте определили дидактическите цели и процеса, разгледайте списъка в приложението, за да видите кои цифрови методи могат да бъдат подходящи за вашите цели.
2. Изберете метод, който да съответства на вашата концепция. Добре е да започнете с прост инструмент или метод.
3. Запознайте се с инструмента. Изпробвайте различни настройки и опции и прочетете инструкциите на производителя.
4. Тествайте инструмента в позната среда, например с приятели и колеги.
5. Повторете това няколко пъти.
6. Препоръчваме ви да използвате само няколко инструмента в началото и да добавяте повече в следващите семинари.
7. Запознайте се с условията на мястото на провеждане. Налице ли е всичко необходимо? Особено важни са:
 - WLAN
 - Проектор
 - Захранващ кабел
 - Съединители и кабели VGA и/или HDMI
 - Лаптоп за вас (и евентуално за участниците)
8. Инструментите, които обучаемите могат да използват на своите смартфони, улесняват работата ви. Все пак помислете дали всички участници имат телефон със себе си.



3. Предложението за обучение на SAA

3.1 Интерактивното обучение на SAA

Предложението за обучение на SAA се състои от различни елементи, които са включени в онлайн платформата за обучение. Сега бихме искали да ви запознаем с всеки от тези различни стълбове на предложението.

Игра за онлайн обучение: В основата на проекта SAA стои онлайн учебната игра. В рамките на учебната игра могат да се играят различни сценарии за дискриминация. Започвайки от областите на обществото, в които дискриминацията се среща най-често (РАБОТА; ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ; СОЦИАЛНА СРЕДА; ЗАСТРОЕНА СРЕДА и ЗАСТЪПНИЧЕСТВО), играчите се водят през различни казуси. Играта има за цел да осигури нископрагов и практически подход към темата за възрастовата дискриминация.

Режим на обучение: С помощта на режима за обучители можете да използвате играта SAA като учебно средство, например в семинари. Можете да изберете сцена и да я изиграете, а след това да я обсъдите с участниците. В тази област ще ви бъдат предоставени и допълнителни работни материали и документи за вашите семинари.

Учебни материали: В платформата за обучение има различни ресурси с много информация, като например [сборника на SAA "В отговор на възрастовата дискриминация"](#). Наред с общата информация за възрастовата дискриминация в сборника се описва опитът на интервюираните, както и ефектите от дискриминацията и начините на действие като цяло. Той съдържа и предложения и съвети за това как материалите могат да се използват в контекста на семинарите.

3.2 Онлайн играта за обучение на SAA

Играта SAA е интуитивна и лесна за употреба и може да се използва за самоанализ и придобиване на нов поглед върху възрастовото разнообразие. Съдържанието се основава на интервюта с възрастни хора, проведени в страните партньори по проекта. Те описват реални ситуации от ежедневието на възрастните хора в Европа.

Сцените в играта са създадени съвместно с хора, които са се сблъскали с възрастовата дискриминация и са споделили мнението си за неговото въздействие. Резултатите от интервюта и кабинетното проучване са обобщени в Сборника, който може да се използва като допълнителен учебен материал.

Контекст: Случаите на дискриминация са представени в играта на SAA в рамкова история, която се използва за свързване на отделните случаи по смислен начин и прави обучението привлекателно и интересно.

Историята на играта поставя играчите в ролята на служители по въпросите на равенството в големи здравни заведения. По време на изпълнението на тази задача играчите се срещат с различни хора, които се обръщат към тях с оплакванията си и искат оценка. Играта има за цел да покаже в кои ежедневни ситуации и контексти възрастните хора в нашето общество изпитват дискриминация. Ситуациите имат за цел да подчертаят колко дълбоко е залегнало стереотипното отношение към възрастните хора.

Играчите могат да избират между различни случаи. След работа в дадена област следват различни мини-игри за затвърждаване на наученото. Друг елемент на обучението е обратната връзка от ръководството на институцията, което следи решенията на играчите. След оценката на случаите на дискриминация играчите избират подходящо решение на проблема. Накрая, след решенията на играчите, както оценката на ситуацията, така и изборът на практическо решение се оценяват от ръководството на институциите и играчите получават обратна връзка.

Области: Играта е структурирана в пет тематични области, които бяха споменати най-често от нашите интервюирани:

- РАБОТА: Този раздел е посветен на работното място. Обхванати са, наред с другото, процедури за кандидатстване за работа и дискриминационни коментари от страна на колеги и началници.
- ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ: Темите са, наред с другото, стереотипи от страна на лекарите, които могат да доведат до неподходящо лечение на пациентите, както и обидна комуникация и

асиметричност в отношенията.

- **ИЗГРАЖДЕНА СРЕДА:** Няма пряка дискриминация чрез поведение или думи. Въпреки това в тази област възрастните хора са пренебрегвани и по този начин често са изключени според замисленото.
- **СОЦИАЛНА СРЕДА:** В тази област играта обхваща случаи на дискриминация, които се случват в социалната среда на целевата група. Това включва например съвети от собственото семейство да не се влиза в романтична връзка или да не се носят определени дрехи поради възрастта на лицето.
- **ЗАСТЪПНИЧЕСТВО:** Става дума за възможността да се противопоставите на дискриминацията с правна и външна помощ.

Структура и функционалност на играта: В първата фаза играта представя героите и играчите се информират за техните роли и задачи, както и за причините, поради които са били наети от институцията. Накрая ръководителят на службата повежда играчите на обиколка из помещенията и им обяснява техните отговорности.

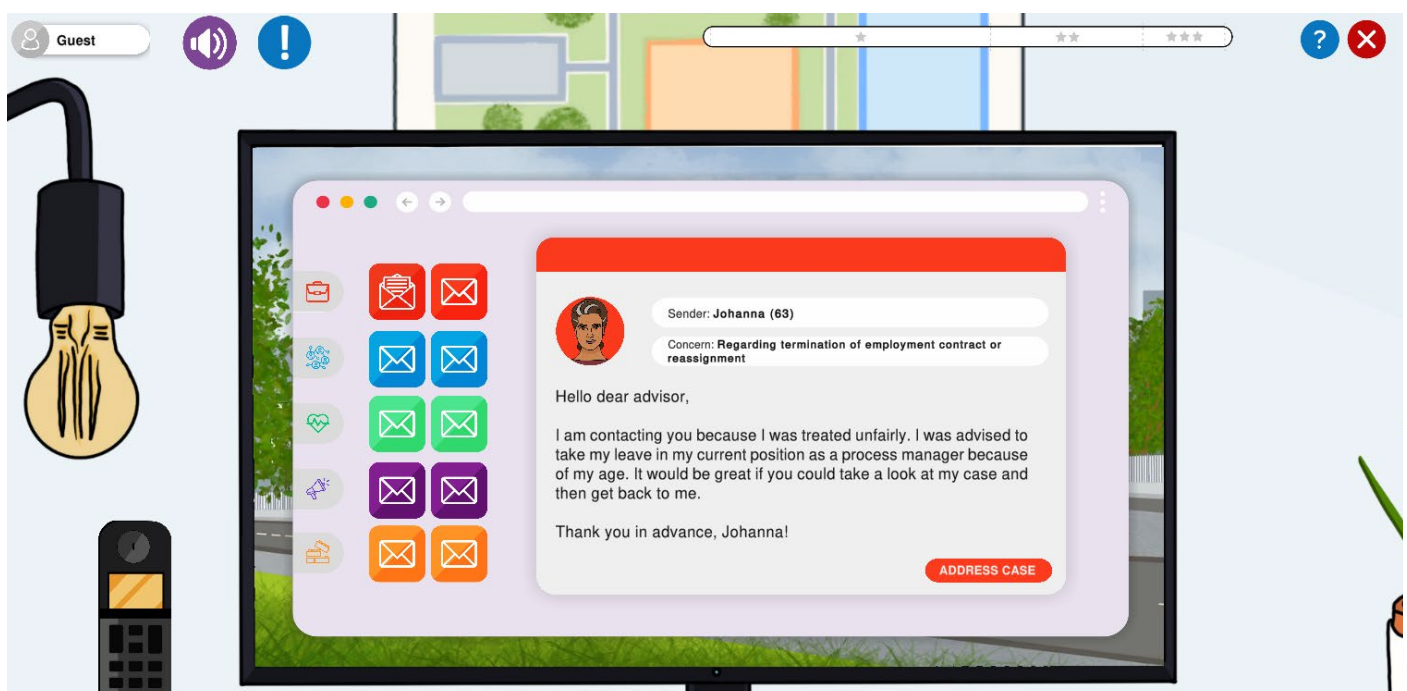
Играчите могат да взаимодействат с различни елементи:

- **Кодекс на поведение:** Играчите могат да се

запознаят с правилата на Кодекса за поведение по всяко време; това би трябвало да им помогне да преценяват правилно ситуациите.

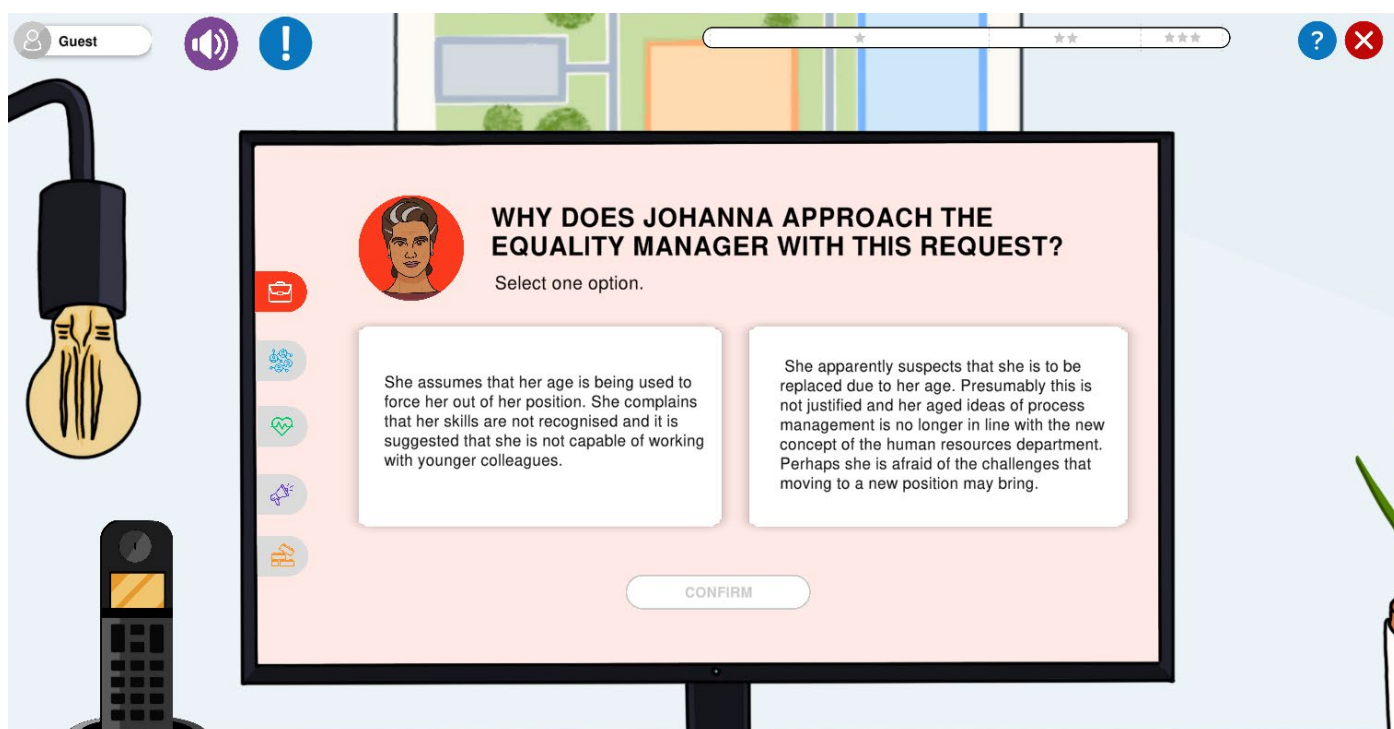
- **Бележник:** Играчите винаги имат достъп до цялата информация за минали случаи и техните диалози, така че да не се губи или забравя никаква информация.
- **Карта:** Играчите могат да извикат карта на сградата по всяко време, за да получат по-добра обща представа за институцията и обстоятелствата по случаите на дискриминация. Освен това е възможно да се види местоположението на всеки случай в сградата.
- **Икони за електронна поща:** Кликвайки върху различните цветни икони за електронна поща, играчите могат да получат достъп до различните случаи на дискриминация. Иконите на електронната поща са цветни и показват за коя основна област от горепосочените сфери на живота става въпрос.
- **Лентата за напредък:** Играчите могат да видят как са се справили с предишните сцени на дискриминация с помощта на лента, която се запълва. По този начин се присъждат различен брой точки под формата на сърца за правилно справяне със случаите и лентата постепенно се запълва.

Увеличен изглед на бюрото



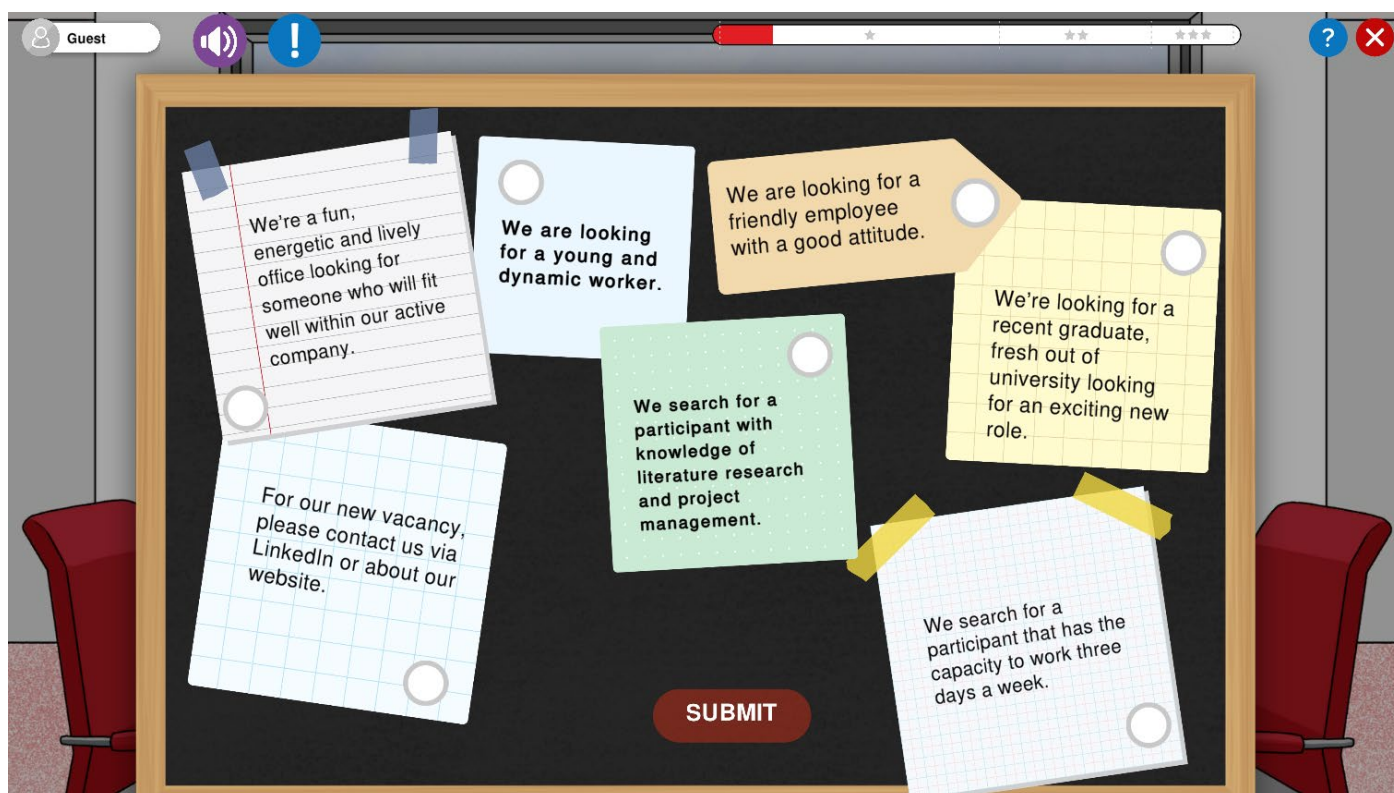
Във втората фаза играчите започват да работят по различните задачи. За всяка сцена те взаимодействат със съответното(ите) лице(а), което(ито) описва(т) контекста на ситуацията. След описанията на героите на играчите се дават два или три различни отговора, от които да избират. Освен това играчите биват питани от консултативния съвет на институцията какви мерки биха били полезни за справяне с проблема.

Преглед в рамките на една задача въз основа на оплакване



Тук играчите правят своя избор. След като завършат сцените в дадена област, следва мини-игра, в която играчите трябва да решат малка задача.

Пример за мини-игра



След като завършат поне шест от десетте случая, играчите могат да започнат третата фаза на играта: оценяване. Като кликнат върху бутона “финална обратна връзка”, играчите могат да получат оценка на своите решения. Тя им се предоставя от консултативния съвет на институцията и във всеки случай се дава кратко обяснение защо даден избор е бил подходящ или не.

4. Методи на обучение

Беше разработен набор от учебни материали, които да подпомогнат придобиването на знания по време на семинарите. Представените по-долу методи за проучване на темата и ресурсни материали могат да се използват за запознаване на учащите с възрастовата дискриминация и за затвърждаване на знанията, придобити по време на семинара.

4.1 Отваряща фаза

Кой съм аз?

Цели: Участниците научават нещо един за друг и се запознават с останалите участници. Участниците се научават да работят заедно в екип.

Материал: Писалки, листове хартия

Описание на дейността: Всеки участник получава химикалка и празен лист хартия. Участниците записват някои лични факти за себе си на този лист. След това листовите се събират разбъркано и се поставят с главата надолу върху бюрото. Листовите се разкриват един след друг и всички участници заедно се опитват да открият правилния човек за всяко описание. Дейността може да бъде свързана и конкретно с проекта SAA. Обучителят може да помоли участниците да добавят към личните си описания по един аспект, който свързват с възрастовата дискриминация. **Дискусия:** Индивидуалните аспекти на всеки участник, свързани с възрастовата дискриминация, могат да бъдат обсъдени след това и да функционират като възможен преход към следващите модули на семинара.

Две истини и една лъжа

Цели: Участниците научават по нещо един за друг и се запознават с останалите участници. Участниците се научават да работят заедно в екип.

Материали: Химикалки, карти за модерирание или листове хартия

Описание на дейността: Всеки участник написва три факта за себе си на картите за модерирание, един от които не е верен. Тези картички се закачат на стената и след това останалата част от екипа се опитва заедно да разобличи лъжата. В зависимост от това колко са готови да разкрият за себе си членовете на екипа, тази дейност за разчупване на ледовете може да бъде много забавна и да сплоти екипа.

Една дума

Цели: Участниците се научават да работят заедно в екип. Участниците се запознават с темата на семинара.

Материали: Черна или бяла дъска; флипчарт

Описание на дейността: Групата се разделя на по-малки групи или двойки. Групите/двойките биват помолени от учителя да измислят една дума, описваща определена тема. Ако желаете, можете да го използвате като добро въведение в SAA и да попитате за думи, описващи възрастовата дискриминация.

След три минути всяка група споделя своята дума. Всяка дума се записва на черна или бяла дъска. Целта на тази дейност за разчупване на ледовете не е непременно да се стигне до идеи за действие, а по-скоро да накара хората да мислят по темата преди основните дейности на семинара.

Дискусия: Думите на всяка група/двойка могат да бъдат обсъдени след това и да функционират като възможен преход към следващите модули на семинара.

4.2 Проучвателна фаза

Аз-идентичност \ Ние-идентичност

Цел	Разбиране на хетерогенността на възрастните хора като група и на многоизмерната концепция за остаряването чрез размисъл за индивидуалната и груповата идентичност.
Процедура	Участниците са помолени да отговорят на набор от въпроси, като си представят себе си след 10 години. Всеки въпрос е написан на отделна лента хартия. Участниците написват отговорите на въпросите и поставят хартиените ленти в кутия. Отговорите се показват и се обсъждат.
Необходими материали	Комплект от 5 хартиени ленти с въпроси, написани на всяка лента. Всеки участник получава 5 въпроса, на които трябва да отговори: Представете си себе си след 10 години: 1. Как изглеждате (стил, външен вид)? 2. Какво е физическото и психическото ви здраве? 3. С какво сте заети? 4. Какви са вашите интереси? 5. Какви са вашите предизвикателства?
Дискусия	Отговорите могат да бъдат доста различни. Поканете участниците да намерят причини за различните очаквания и предизвикателства пред хората с напредването на възрастта. Те могат да бъдат демографски фактори, здравословно състояние, начин на живот и др. Обсъдете как разнообразният произход и житейският опит на възрастните хора влияят върху преживяванията им, свързани със стареенето, и как те се отнасят към хетерогенността на възрастното население като група. Подчертайте предизвикателствата, породени от пренебрегването на хетерогенността на възрастните хора на работното място и в сектора на здравеопазването. Разгледайте проблема с възрастовата дискриминация като пречка пред признаването на разнообразието и потенциала на възрастните хора.
Връзки	Игра на SAA: Казус от социалния сектор (Лучия) Ресурсни материали: Възрастовата дискриминация на микроравнище
Съвет за обучение	Съберете отговорите на въпросите и ги залепете на дъската, но не провеждайте дискусия. Разиграйте случаите от играта на SAA, посветена на възрастовата дискриминация в социалния сектор. След като изиграете играта, проведете дискусия, за да откриете свързаните с възрастта стереотипи.

Кой е собственик на фразата?

Цел	Идентифициране и обсъждане на стереотипи, свързани с възрастта.
Процедура	Участниците са помолени да прочетат списъка с твърдения и да отбележат на кого принадлежи фразата - на възрастен човек или на млад човек? Напишете ВЧ до изявлението, направено от стар човек, и МЧ до изявлението, направено от млад човек.
Необходими материали	<p>Разпечатки с твърдения; по един лист на участник.</p> <p>Списък на изявенията:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Те винаги се държат заедно и се държат на разстояние от другите възрастови групи. <input type="checkbox"/> Мразя начина, по който карат. <input type="checkbox"/> Те са опасни на пътя. <input type="checkbox"/> Те винаги взимат и никога не дават. <input type="checkbox"/> Мислят, че имат право. <input type="checkbox"/> Те са толкова самоуверени. <input type="checkbox"/> Те смятат, че знаят всичко. <input type="checkbox"/> Те никога не са доволни, винаги се оплакват от нещо. <input type="checkbox"/> Те са толкова мързеливи и несигурни. <input type="checkbox"/> Винаги се мотаят из паркове и търговски центрове. <input type="checkbox"/> Толкова много са забравили. <input type="checkbox"/> Те имат толкова много свобода. <input type="checkbox"/> Те трябва да се държат на своята възраст. <input type="checkbox"/> Имам нужда да се чувствам уважаван. <input type="checkbox"/> Не искате да ги наемате. <input type="checkbox"/> Не мога да съм около тях, защото са толкова дразнещи.
Дискусия	<p>Улеснете дискусията, като анализирате отговорите като група.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проучете дали по всяко твърдение има консенсус или разнообразие от гледни точки. • Подчертайте случаите, в които участниците са имали различни възприятия за едно и също твърдение. • Насърчавайте открития диалог и проучете факторите, които влияят на избора им, като например личен опит, медии или културни влияния. • Помолете участниците да обмислят личния си опит с възрастовите стереотипи и да споделят прозренията си от упражнението. • Съберете предложения за начини за насърчаване на по-точно и положително представяне на всички възрастови групи.
Връзки	Ресурсен материал: Възрастова дискриминация на микроравнище
Съвет за обучение	Изпълнете дейността, преди да започнете играта. Раздайте на участниците разпечатка за възрастовата дискриминация на микроравнище, за да я прочетат. Обърнете внимание на възрастовите стереотипи в случаите на играта.

4.3 Бихте ли го одобрили?

Цел	Идентифициране и обсъждане на възрастови предразсъдъци и предубеждения.
Процедура	Направете линия на пода с тиксо. Поставете знак с надпис "одобрявам" в единия край и "не одобрявам" в другия край. Прочетете въпросите на глас един по един и помолете участниците да заемат позиция на линията, съответстваща на тяхното възприятие на ситуацията (подходяща или неподходяща?). Те могат също така да се разположат по средата на линията, като посочат, че не могат нито да решат, нито да се съгласят.
Необходими материали	<p>Място в стаята, тиксо, списък с въпроси, които да бъдат прочетени на глас от учителя или от участник:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Бихте ли одобрили жена, която е решила да има дете в края на 40-те си години? 2. Бихте ли одобрили 70-годишен мъж, който е баща на дете? 3. Бихте ли одобрили повторен брак на 80-годишен мъж? 4. Бихте ли одобрили 16-годишно дете да се ожени? 5. Бихте ли одобрили 25-годишен младеж, който е достатъчно богат, за да се пенсионира? 6. Бихте ли одобрили 80-годишен продавач в магазина? 7. Бихте ли одобрили 80-годишен студент? 8. Бихте ли одобрили 14-годишен студент? 9. Бихте ли одобрили майка, която е на 12 години? 10. Бихте ли одобрили 82-годишен човек, който все още работи на пълен работен ден? 11. Бихте ли одобрили 75-годишна жена да носи бикини? 12. Бихте ли одобрили 75-годишен мъж да носи тесни бански?
Дискусия	<ul style="list-style-type: none"> • Прочете дали по всяко твърдение има консенсус или разнообразие от гледни точки. • Прочете случаите на пълно и частично одобрение/неодобрение. • Обсъдете факторите, които оказват влияние върху избора на участниците, като личен опит, медии или културни влияния. • Помолете участниците да обмислят личния си опит с възрастовите стереотипи и да споделят прозренията си от упражнението. • Съберете предложения за начини за насърчаване на по-точно и положително представяне на всички възрастови групи.
Връзки	Ресурсен материал: Възрастова дискриминация на микроравнище
Съвет за обучение	Изпълнете дейността, преди да започнете играта. Раздайте на участниците разпечатка за възрастовата дискриминация на микроравнище, за да я прочетат. Обърнете внимание на възрастовите стереотипи в случаите на играта.

4.4 Червена светлина, зелена светлина

Цел	Разбиране на структурната възрастова дискриминация
Процедура	<p>Сцената представлява пешеходно пресичане на кръстовище, управлявано със светлинна сигнализация.</p> <p>Поставете два стола в двата края на стаята. Изберете 5 участници, които да изиграят сцената. Участник А има хронометър (светофар) и застава до един от столовете. Участниците В и С (пешеходци) стоят до другия стол. Участниците Д и Е (шофьори) застават по средата на пътя между столовете.</p> <p>Помолете В да върви с нормално темпо от своя стол до стола на А, докато А записва времето, необходимо за преминаване от единия до другия стол. Записва се времето, за което “светофарът” се променя от зелен на червен.</p> <p>Сега В и С ще трябва да пресекат улицата, т.е. да отидат от единия стол до другия. Помолете В да върви с нормално темпо, а С да върви по-бавно като човек с проблеми с придвижването.</p> <p>А казва “Разходка, зелена светлина”. В и С започват да вървят с различна скорост. След като времето, отделено в началото, е изтекло, А казва: “Не ходи, червена светлина”. Когато светофарът се променя, Д и Е започват да карат през пешеходната пътека, по която минават В и С. Те имат право да викат или да правят забележки на В, че пречи, че се движи бавно и т.н.</p>
Необходими материали	Празно пространство в стаята, 2 стола, таймер или смартфон.
Дискусия	<p>Улеснете дискусията, като анализирате отговорите като група:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кого обвиняват шофьорите за пътната обстановка? • Кой взема решенията относно времето на светофарите? • Какви са причините за тази ситуация? • Как може да се подобри?
Връзки	<p>Случаи на игри на SAA за застроена среда.</p> <p>Ресурсни материали за възрастовата дискриминация на макроравнище.</p>
Съвет за обучение	Изпълнете дейността, преди да започнете играта. Изиграйте случаите на играта SAA, свързани със застроената среда. След края на играта обсъдете как несъобразителността в градските пространства и мобилността се отразяват на възрастните хора. Раздайте на участниците разпечатка за възрастовата дискриминация на макроравнище, за да я прочетат.

4.5 Давам, вземам, оставям

Цел	Отразяване, обобщаване и консолидиране на информацията и знанията, получени чрез играта на SAA, и променените възприятия.
Процедура	<p>Участниците използват шаблон с Т-образна таблица или лист хартия, сгънат вертикално. От тях се иска да прегледат изиграните казуси и да напишат в лявата колона 3-5 идеи за възрастовата дискриминация, придобити по време на семинара. Те могат да се отнасят до идентифициране с героя от играта или със ситуацията, разпознаване на дискриминиращи нагласи и поведения, с които са се сблъскали или които са използвали, намиране на решение на дискриминиращите практики и т.н.</p> <p>След това участниците се приканват да споделят прозренията си с двама или трима души от групата и да обменят идеите си. Те преглеждат твърденията, написани от техните колеги, и избират едно или две прозрения, които да бъдат добавени към техния списък. Прозренията на връстниците трябва да бъдат записани в дясната колона.</p> <p>Накрая участниците са помолени да обърнат листа и да изброят нагласите или поведенията, които трябва да бъдат изоставени.</p>
Необходими материали	Сгънат лист хартия и химикалка.
Дискусия	Поканете доброволци да прочетат своите списъци. Проведете дискусия, за да видите дали участниците са открили сходни или различни прозрения в списъците на колегите си. Помолете някои участници да прочетат списъка с възрастови нагласи и поведения, които трябва да отпаднат.
Съвет за обучение	Изпълнете дейността след изиграването на играта.

4.6 Тук, там, навсякъде*

Цел	Обмисляне на информацията и знанията, получени по време на играта SAA, и поемане на ангажименти за промяна на възрастовите нагласи и предположения.
Процедура	<p>Участниците се приканват да си спомнят за темите, разгледани на семинара, и да изберат тази, която е привлякла вниманието им и е била най-запомняща се или изключително важна за тях (тук). След това те трябва да помислят как този пример може да бъде използван в личния, социалния или професионалния им живот, за да се противопоставят на стереотипите и убежденията, основани на възрастта, независимо дали са положителни или отрицателни (там). И накрая, те трябва да си представят как този пример може да бъде развит, за да се променят възрастовите нагласи, предположения и практики в по-широки среди (навсякъде).</p> <p>На участниците се дават листчета в три цвята, например розов, жълт и зелен. Примерите от семинара са написани на розова бележка (тук).</p> <p>Прилагането на примера за противодействие на възрастовата дискриминация в личния, социалния или професионалния живот се записва на жълта бележка (там).</p> <p>Развитието на идеята за противодействие на възрастовата дискриминация в по-широк план е отбелязано със зелена бележка (навсякъде).</p> <p>Всички бележки се групират по цветовете на дъската и се обсъждат.</p>
Необходими материали	Лепящи бележки и дъска, на която да ги залепите.
Дискусия	Фасилитаторът прочита бележките на глас и групата търси прилики. Ако има повече от една бележка с един и същ или много сходен пример, групата може да проведе размишление за най-реалистичното прилагане на идеята в по-широки условия.
Съвет за обучение	Изпълнете дейността в края на семинара.

* Адаптирано от Game storming, метод, създаден от Дейвид Мастронарди и Ерик Витенберг; <https://gamestorming.com/author/vzrjvy/>

5. Ресурсни материали за възрастовата

В тази глава са представени базови знания, които учителите могат да използват при организирането на семинар по SAA, в зависимост от целевата група и съдържанието, което се покрива от семинара. Описаните по-долу примери за видовете и областите на възрастовата дискриминация допълват информацията, съдържаща се в [сборника “В отговор на възрастовата дискриминация”](#).

5.1 Области на възрастовата дискриминация

Световната здравна организация (СЗО) описва възрастовата дискриминация като отнасяща се до стереотипите (как мислим), предразсъдъците (как се чувстваме) и дискриминацията (как действваме) спрямо другите или самите себе си въз основа на възрастта. Възрастовата дискриминация често е причина за индивидуални актове на дискриминация по признак възраст, а също и за дискриминация, която е по-системна, например при проектирането и изпълнението на услуги, програми и съоръжения.

Възрастовата дискриминация може да действа както съзнателно (експлицитно), така и несъзнателно (имплицитно), и може да се изразява на три различни нива: микроравнище (индивидуално), мезоравнище (социални мрежи) и макроравнище (институционално и културно). Освен това възрастовата дискриминация има две различни насоки, т.е. стереотипните мисли и поведение могат да бъдат насочени към други индивиди, например когато мислим, че другите възрастни хора са бавни или мъдри, или индивидите могат да имат негативни възгледи за своето остаряване.

5.1.1 слова дискриминация на микроравнище

- На микроравнище възрастовата дискриминация се проявява чрез индивидуалните нагласи, поведение и взаимодействия. Пример за това могат да бъдат стереотипите, основани на възрастта, т.е. предположението, че по-възрастните хора са технологично неумели или неспособни да усвоят нови умения само поради възрастта си.
- Използване на възрастов език, който затвърждава негативни стереотипи, напр. “стар дървар”, “старчок” или “намръщен старец/жена”,

когато се говори за по-възрастни хора.

- Изключване на по-възрастни колеги или познати от социални дейности, събития или разговори въз основа на предположението, че те може да не се интересуват или да не се впишат.
- Пренебрегване на мнението, приноса или опита на по-възрастните хора в семейството или в групата поради тяхната възраст.
- Шеги или коментари, насочени към по-възрастните хора въз основа на възрастта им, напр. “старчески момент”, “над хълма”, “спираш да броиш рождените дни”, “свещите струват повече от тортата”.
- Предположението, че възрастните хора са неспособни да изпълняват физически или умствени задачи, без да им се даде възможност да демонстрират способностите си.
- Изразяване на пренебрежение или страх от стареенето, сякаш то е нещо, от което трябва да се срамувате.
- Предположението, че мненията, интересите или нуждите на възрастните хора се основават единствено на тяхната възраст, без да се вземат предвид техните индивидуални предпочитания или опит.

Важно е да разпознаем и да се противопоставим на възрастовата дискриминация на микроравнище, тъй като тези индивидуални нагласи и поведение могат да допринесат за създаването на култура на дискриминация и изключване.



5.1.2 Възрастова дискриминация на макроравнище

Когато възрастовата дискриминация е вградена в структурите и практиките на институциите и системите, тя създава условия за неравно третиране, ограничени възможности и социално неравенство за възрастните хора, т.е. дискриминация на основата на възрастта. Възрастовата дискриминация на работното място и в здравеопазването ще бъде обяснена по-подробно в отделни глави. По-долу са дадени някои примери за други области, в които се проявява структурна и институционална възрастова дискриминация на макроравнище:

- Възрастовата дискриминация в градското планиране и застроената среда се изразява в обществени пространства, транспортни системи и сгради, в които липсват елементи за достъпност като рампи, асансьори, добре поддържани тротоари, достатъчно места за сядане, обществени тоалетни и осветление. Недостъпната инфраструктура може да ограничи мобилността и участието на по-възрастните хора.
- Някои здравноосигурителни полици или здравни насоки могат да използват възрастта като определящ фактор за допустимост или покритие. Този фактор може да ограничи достъпа на по-възрастните хора до някои лечения или услуги, например застраховка при пътуване и програми за здравен скрининг.
- Медиите често затвърждават стереотипите за възрастта, като представят възрастните хора като безпомощни, обременени или зависими. Тези представи могат да оформят обществените възприятия и да допринесат за системни предразсъдъци. Понякога рекламодателите се насочват изключително към по-младите потребители, пренебрегвайки покупателната способност и нуждите на по-възрастните хора, като по този начин засилват възрастовата дискриминация.
- Образователните институции, които не успяват да се адаптират към нуждите от обучение на по-възрастните ученици или предоставят ограничен достъп до възможности за учене през целия живот, допринасят за възрастовата дискриминация в образователната система.
- Икономическите политики, като например пенсионните системи или социалното осигуряване, могат да облагодетелстват непропорционално определени възрастови групи, като същевременно поставят други в

неблагоприятно финансово положение.

5.1.3 Възрастовата дискриминация на работното място

Дискриминацията, свързана с възрастта, може да приеме различни форми на работното място, като оказва влияние върху възможностите, финансовата сигурност и цялостния професионален опит както на младите, така и на по-възрастните служители (вж. също стр. 11-13 от [Сборника](#)). Образователното предложение на САА случайте, описващи възрастовия дискриминационен подход на работното място, се фокусира върху по-възрастните хора.

Свързаната с възрастта дискриминация на работното място може да се прояви по различни начини. Ето някои типични примери.

Практики за наемане

По-младите кандидати се предпочитат по различни причини, като например предположението, че имат по-добри умения и интуитивни познания за технологиите и модерното оборудване, че са в по-добро физическо състояние и са по-адаптивни. Въпреки че по закон е забранено да се посочват възрастови ограничения в обявите за работа, те могат да включват имплицитни ограничения, които се изразяват във фрази като “наскоро завършили” или “дигитални аборигени”, “нашият млад екип търси...” и други подобни. След интервюта за работа с кандидатите в по-напреднала възраст не се установяват контакти не заради техните резултати, а само заради възрастта им.

Липса на възможности за професионално развитие

Работодателите могат да предоставят по-малко възможности за обучение и кариерно развитие на по-възрастните работници, като по този начин ограничават възможностите им за повишение, увеличаване на заплатата, по-предизвикателни и престижни задачи, например участие в проекти. По-възрастните работници могат да срещнат трудности при работа със съвременни устройства, ако не са подходящо обучени или ако системите не са удобни за ползване. Липсата на специфични умения или знания може да стане повод за съкращения по време на реорганизация или реструктуриране.

Микроагресия и маргинализация

На работното място често се срещат едва доловими, често неволни коментари или поведение, които изразяват предразсъдъци или стереотипи въз основа на възрастта на колегите. Нечувствителни

изявления, въпроси или предположения, насочени към възрастта, като например: “На твоята възраст трябва да се успокоиш” (което означава, че човек трябва да забави темпото или да поеме по-малко взискателна роля) или “Имаме нужда от човек, който е по-наясно с днешните тенденции” (което поставя под съмнение компетентността на служителя в по-напреднала възраст), подкопават доверието на по-възрастните работници, като оказват отрицателно въздействие върху тяхното благополучие и удовлетвореност от работата.

Стратегии за справяне с възрастовата дискриминация на работното място

За да се избегне възрастовата дискриминация

на работното място, е важно работодателите да насърчават среда, включваща възрастовите групи, а хората да са наясно с различните форми на възрастова дискриминация, включително с интернализираната възрастова дискриминация, да познават правата си и да докладват за случаи на възрастова дискриминация, когато те се появят.

В таблицата по-долу са изброени основните действия, които трябва да бъдат предприети както от работодателите, така и от служителите, за да се изкорени дискриминацията, свързана с възрастта, на работното място.

Превенция на възрастовата дискриминация на работното място	
Действия на работодателя	Действия на служителя
<ul style="list-style-type: none"> • Завършване на одита за възрастово равенство с преглед на вътрешните и външните политики, свързани с по-възрастните служители. • Преглед на комуникационната стратегия на компанията. • Създаване на възможности за сътрудничество и наставничество между поколенията. • Осигуряване на безопасно място за обсъждане на проблеми, свързани с възрастта. • Разбиране на ценността на по-възрастните служители и създаване на равнопоставеност по възраст в организацията. 	<ul style="list-style-type: none"> • Разпознаване на личните предубеждения, свързани с възрастта. • Разбиране на концепциите и корените на дискриминацията, свързана с възрастта. • Участие в учене през целия живот с цел повишаване на уменията и компетентността. • Проактивност: започнете разговор в случай на белези на възрастова дискриминация. • Познаване на правата на служителите и законите за дискриминация, свързана с възрастта. • Докладване на случаи на възрастова дискриминация на съответното лице в екипа/отдела/правителствената агенция.

5.1.4 Възрастовата дискриминация в здравеопазването

Възрастните хора са най-бързо растящата възрастова група в Европа и представляват голяма част от потребителите на здравни услуги. Въпреки това здравната система не е освободена от случаи на явна или скрита възрастова дискриминация, която се отразява негативно на здравето и благосъстоянието на възрастните пациенти. Широко разпространено е нормирането на здравните грижи, което означава, че на по-възрастните пациенти се отказва или ограничава достъпът до определени медицински услуги или лечения въз основа на тяхната възраст или предполагаемата продължителност на живота.

Според доклад на СЗО, в 85 % от 149 проучвания възрастта е определяла кой е получавал определени медицински процедури или лечения.

Възрастовата дискриминация в здравеопазването (вж. стр. 17-20 от сборника) може да бъде обусловен от няколко фактора, включително стереотипи, утвърдени от обществото, ограничено обучение по гериатрия, времеви ограничения в здравните заведения и несъзнателни предразсъдъци сред здравните специалисти.

Някои типични примери за възрастова дискриминация в здравеопазването:

- Членовете на персонала имат скрити дискриминиращи мисли и поведение спрямо възрастните пациенти, без да го осъзнават.
- Лекарите могат да отхвърлят една лечима патология като характеристика на старостта.
- Лицата, полагащи грижи, могат да третират естествения ефект на стареенето като болест.
- Възрастните хора с многобройни хронични заболявания са изключени от клинични изпитвания, което води до липса на знания за това как рисковите фактори, характерни за възрастните хора, взаимодействат с новите лечения, които се проучват в рамките на изпитванията.
- Персоналът, доставчиците и самите пациенти споделят и се смеят на вицове за възрастта.
- „Бибешкото“ говорене на възрастните хора е често срещано в болници и домове за възрастни хора, както и при обръщение към хора на определена възраст, които нямат нужда от пеене на глас, промяна на височината и тона, преувеличаване на думите, опростяване на дължината и сложността на изреченията, говорене по-бавно, използване на ограничен речник или използване на твърдения, които звучат като въпроси.

Възрастовата дискриминация в медицината оказва косвено въздействие върху разходите за здравеопазване и резултатите от него. Тя може да доведе до забавени или неадекватни грижи, погрешни диагнози или липса на внимание към специфичните здравни нужди на възрастните хора. Когато доставчиците на услуги имат неточна представа за остаряването, здравословните състояния могат да бъдат недостатъчно или прекалено лекувани. Това може да доведе до по-тежки здравословни проблеми, по-дълъг болничен престой и по-големи разходи за здравеопазване. По-възрастните хора, които се сблъскват с дискриминиращо отношение в здравеопазването, може да са по-малко склонни да търсят профилактика или да следват планове за лечение, което води до по-лоши здравни резултати и последващи неравенства в здравеопазването. Възрастовите нагласи могат да засегнат и лицата, полагащи грижи за семейството, които могат да се сблъскат с предизвикателства при защитата на възрастните си членове на семейството, което води до емоционален и финансов стрес.

Стратегии за справяне с възрастовата дискриминация в здравеопазването:

Превенция на възрастовата дискриминация в здравеопазването	
Област	Мерки
Образование и обучение	Доставчиците на здравни услуги и специалистите могат да преминат обучение за разпознаване и борба с възрастовите предразсъдъци. Това включва и разбиране на разнообразието от здравни потребности на възрастните хора.
Застъпничество за пациентите	Възрастните пациенти и техните семейства могат да се превърнат в застъпници за своите здравни грижи. Това включва разбиране на техните права, задаване на въпроси и търсене на второ мнение.
Изследвания и събиране на данни	Събирането на данни за възрастовата дискриминация в здравеопазването може да помогне за идентифициране на тенденциите и областите, които изискват намеса. Проучванията могат също така да подчертаят икономическото и здравното въздействие на възрастовата дискриминация.
Информираност на обществеността	Повишаването на осведомеността относно възрастовата дискриминация и неговите последици е от съществено значение. Кампаниите и образователните инициативи могат да помогнат в борбата със стереотипите и предразсъдъците, като дават препоръки на политиките.
Промени в политиката	Застъпнически групи, политици, служители по въпросите на равенството и разнообразието могат да работят за промяна на дискриминационните политики и разпоредби, които затвърждават възрастовата дискриминация в здравеопазването.

Възрастовата дискриминация в здравеопазването е актуален проблем с добре документирани последици. Многобройни проучвания показват, че възрастните хора могат да получат неоптимални грижи поради възрастови нагласи сред доставчиците на здравни услуги, което води до неблагоприятни здравни резултати и увеличаване на разходите за здравеопазване.

5.1.5 Агенции и застъпничество

Възрастовата дискриминация е форма на дискриминация, която пряко се пресича с принципите на основните права на човека. Правото на равенство и недискриминация се разпростира върху възрастта като защитена категория в международните инструменти за правата на човека. В Европейския съюз дискриминацията, основана на възрастта, е обхваната от Рамковата директива за равно третиране в областта на заетостта и професиите. Съгласно Рамковата директива държавите членки са определили органи за насърчване на равното третиране, като [Федералната агенция за борба с дискриминацията \(ADS\)](#) в Германия, [Службата на омбудсмана по въпросите на равните възможности в Литва](#), [Нидерландския институт за правата на човека](#), [Института за равенство на жените и мъжете](#) в Белгия, [Комисията за защита от дискриминация](#) в България. Тези институции, известни още като агенции за борба с дискриминацията, могат да оказват помощ на жертви на дискриминация, да провеждат независими проучвания и изследвания, да публикуват доклади и да отправят препоръки.

Образователни кампании, публични дискусии и застъпнически усилия се използват за оспорване на възрастовите стереотипи и борба с възрастовите практики. Европейската мрежа на организациите с нестопанска цел [Age Platform Europe](#) изразява и защитава интересите на милиони граждани на възраст над 50 години в Европейския съюз и повишава осведомеността по въпросите, които ги вълнуват най-много.



6. Портфолио на компетенциите и отразяване на обучението

Настоящият семинар не е замислен като курс, който може да бъде оценен с кредити и сертифициран в съответствие със съществуващите квалификационни рамки. В случай на малък обем на обучение стандартната практика за сертифициране на резултатите от обучението е да се запишат обхванатите теми и продължителността на събитието в удостоверението за присъствие. Доставчиците на обучение може да пожелаят да сертифицират резултатите от обучението в малък обем, съобразено с конкретните нужди, следвайки европейския подход към микрокредитите. Десетте принципа за разработване и издаване на микроудостоверения са определени в приложение II към Препоръката относно европейския подход към микроудостоверенията за учене през целия живот и пригодност за заетост, приета от Съвета на Европейския съюз на 16 юни 2022 г. В препоръката се посочва естеството на микропоказателите, предлагат се насоки за държавите членки, публичните органи и доставчиците относно тяхното разработване и издаване и се описват системите за микропоказатели. Принципите са универсални и могат да бъдат прилагани във всяка област или сектор, ако е подходящо.

В днешно време микрообучението може да се провежда под много различни форми - лице в лице и онлайн. Затова е важно да се проследяват придобитите или актуализираните умения и компетенции. Размисълът и самооценката на уменията, придобити чрез микрообучение, са важни инструменти за регистриране на развитието на компетенциите на обучаемия.

Съставянето на портфолио на компетенциите в ученето през целия живот е полезно и важно, тъй като то служи като динамичен и изчерпателен документ за уменията, знанията, опита и постиженията на индивида. Това портфолио отразява личното израстване и отговаря на целите, изброени по-долу.

Самооценка и размисъл

Рефлексията в образованието е процесът на връщане назад към даден учебен опит и обмисляне на това какво точно е било направено и защо, каква е била ролята на участника, какви нови знания и умения са били придобити и как могат да бъдат приложени. Рефлексията помага да се разберат по-добре предпочитанията за учене, мотивацията и областите,

в които е необходимо подобрение.

Документиране на постиженията

Ученето през целия живот включва придобиване на различни умения и компетентности чрез формално, неформално и самостоятелно образование, професионален опит и житейски опит. Портфолиото на компетенциите помага те да станат осезаеми и да се предоставят доказателства за уменията на потенциални сътрудници, партньори или работодатели на доброволци или платен персонал. Участието в курсове за обучение и семинари се доказва с различни сертификати, които следва да се съхраняват в досието на портфолиото на компетенциите.

Представяне на експертни познания

Компаниите и организациите търсят кандидати с конкретни умения и компетенции. Добре организираното портфолио ви позволява да покажете своя опит, като предоставите ясна представа за вашите способности и квалификации. Рефлексивното есе (вж. приложения образец) е добър начин да обобщите компетенциите, придобити по време на курс или семинар.

Отчетност и мотивация

Съставянето и актуализирането на портфолиото от компетентности насърчава чувството за отговорност и мотивацията за непрекъснато учене. То напомня за личните и професионалните стремежи, като ви насърчава да инвестирате в своето развитие.

Признаване на неформалното обучение

Много от уменията и компетенциите се придобиват чрез неформално учене или учене чрез преживяване, като например семинари, доброволческа дейност и лични проекти. Със съставянето на портфолио от компетенции ще документирате и валидирате този опит, което ще го направи подходящ и надежден, ако планирате да придобиете официална квалификация.

6.1 Инструкции за писане на рефлексия за обучението

Рефлексията е полезен процес за преглед на основните моменти и цели на семинара и за оценка на учебния опит. Писменото отразяване на семинара, подадено в портфолиото на компетентността

заедно със сертификата за присъствие, е ценно доказателство за личното и професионалното развитие. Схемата по-долу помага да се структурира процесът на размисъл.



Формуляр за размисъл, който трябва да се попълни след обучението и да допълни сертификата за участие

Размисъл след семинара
Дата и място на семинара
1. Каква беше темата на семинара?
2. Каква беше темата на семинара? <ul style="list-style-type: none"> • Неща, които знаех и преди, но не им обръщах внимание. • Неща, за които не знаех преди семинара.
3. Какво се получи добре? <ul style="list-style-type: none"> • Опишете опита си от играта SAA. • Какъв беше вашият принос и взаимодействие с другите участници в семинара?
4. Какви бяха предизвикателствата?
5. Как мога да приложа наученото в личния или професионалния си живот?

7. Препратки

- [1] Световна здравна организация (2022 г.): Глобален доклад за застаряването: Резюме, достъпен на адрес: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (посетен на 12.10.2023 г.)
- [2] Комисия по правата на човека в Онтарио: Ageism and age discrimination (fact sheet), достъпно на адрес: <https://www.ohrc.on.ca/en/ageism-and-age-discrimination-fact-sheet> (посетено: 12.10.2023 г.)
- [3] Sibila Marques et. Al (2020): Determinants of Ageism against Older Adults: В Международния журнал за изследвания на околната среда и обществено здраве, достъпен на <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7178234/> (посетен на: 14.10.2023 г.)
- [4] Световна здравна организация (2021 г.): Ageism is a global challenge: UN, достъпно на <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (посетено на 10.11.2023 г.)
- [5] Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, Официален вестник L 303, 02.12.2000 г., стр. 0016 - 0022, достъпна на <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (посетен на 10.11.2023 г.)
- [6] Европейско образователно пространство: A European Approach to Microcredentials (Европейски подход към микроудостоверенията), достъпен на <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials> (посетен на 12.12.2023 г.)
- [7] Съвет на Европейския съюз (2022 г.): Препоръка на Съвета относно европейския подход към микропоказателите за учене през целия живот и пригодност за заетост, Официален вестник C 243, стр. 10-25, достъпна на <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:770:FIN> (посетен на 12.12.2023 г.)

Приложение I

СЕРТИФИКАТ ЗА ПРИСЪСТВИЕ

СТРАТЕГИЧЕСКО ПАРТНЬОРСТВО ПО ПРОГРАМА “ЕРАЗЪМ+

Учебна игра: SAA - Smart against Ageism

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035193

С настоящото се удостоверява, че

_____, (име)

от _____ (организация, държава)

участва в семинара „С разум срещу възрастовата дискриминация“

проведен от _____ (организация, град, държава)

на _____ (дати на срещата/дейността)

Семинарът на SAA обхваща следните теми (моля, изберете):

- Използване на играта SAA като интерактивен метод за обучение.
- Разбиране на възрастовата дискриминация.
- Разпознаване на възрастовите нагласи и поведение.
- Стратегии за преодоляване на възрастовата дискриминация в работната среда, здравеопазването, социалната сфера и строителството.
- Застъпничество и правни съображения, свързани с възрастовата дискриминация.
- Изготвяне на портфолио на компетенциите.

Място и дата _____

Подпис _____

Печат (ако е приложимо)

Приложение II

Програми за провеждане на онлайн семинари

Zoom	Програма за провеждане на онлайн срещи с няколко участници. Възможно е също така да споделяте екрана или да провеждате анкети. Може да се използва като приложение на компютър или смартфон, както и в уеб браузър.
Microsoft Teams	Програма за провеждане на срещи с няколко души, споделяне на файлове и вземане на решения в групови чатове. Може да се използва като програма на настолен компютър или в уеб браузър.
Discord	Безплатна онлайн услуга за гласови и видео чатове или обмен на текстови съобщения. Файловете и връзките също могат да се споделят с други хора.
Webex	Софтуерна платформа за онлайн срещи с няколко души, споделяне на файлове или на екрана и изпращане на текстови съобщения.
Whatsapp	Безплатна услуга за изпращане на съобщения, която може да се използва като приложение на смартфон или в уеб браузър. Възможно е и създаването на групови чатове за консултации и планиране, както и за споделяне на връзки и файлове.
Signal	В миналото различни по-големи услуги за изпращане на съобщения многократно са били критикувани за своите политики за поверителност. Signal може да бъде добра и сигурна алтернатива с акцент върху сигурността на данните.
The Learning Lab	Програма за разработване на онлайн курсове за обучение или семинари.

Програми за провеждане и подкрепа на семинари (онлайн и офлайн)

Power Point (alternatively: Impress)	Power Point е програма, включена в Microsoft Office, която може да се използва за създаване и представяне на презентации. Безплатна алтернатива е Impress - програма, включена в Libre Office.
Prezi	Prezi е начин за създаване на нестандартни презентации онлайн. Това е добра програма за създаване на връзки и преходи във визуално привлекателна форма.
MS Office (alternatively: Libre Office)	Другите програми на Microsoft Office/Libre Office също могат да бъдат полезни при подготовката или провеждането на семинар. Най-известните програми са Word/Writer или Excel/Calc.
Kahoot!	Цифрова учебна игра за създаване и провеждане на тестове. По този начин учебното съдържание или съдържанието на семинара може да бъде проверено и затвърдено по забавен начин.

QuizAcademy	QuizAcademy, която е специализирана в образователни институции, предлага сигурна алтернатива, ориентирана към защитата на личните данни.
Quizlet	Онлайн платформа за учене с много възможности, като например създаване на флашкарти, но и различни други игри и тестове.
Youtube	Световноизвестна платформа за видео и стрийминг. Благодарение на нейната популярност и големия брой потребители са налични голям брой видеоклипове на различни теми. Видеоклиповете по конкретна тема могат да бъдат включени в презентации или семинари.
Mentimeter	Mentimeter и неговите функции, които вече бяха описани, могат да се използват и в аналогови семинари лице в лице. Той не се ограничава само до онлайн семинари или презентации.
Microsoft Whiteboard	Цифрова бяла дъска за споделяне на скици и идеи или за съвместни размисления. Може да се използва като настолно приложение, в уеб браузър или интегрирано в Microsoft Teams.
Mural	Друга цифрова бяла дъска с много функции. Най-добре е да изпробвате различните й възможности и да откриете тези, които ви харесват най-много.
Miro	Друга цифрова бяла дъска с много функции. Най-добре е да изпробвате различните й възможности и да откриете тези, които ви харесват най-много.
Edpuzzle	Приложение за оценка на разбирането на видеоклип от група.
Wordwall	За разчупване на леда.
Moodle	Виртуално обучение, за съхраняване на материали, получаване и оценяване на работата на обучаемите.
Социални медии (Facebook, Twitter, Instagram и др.)	Социални медии, които могат да се използват за рекламиране на семинари и събития или за дългосрочно свързване на групи по интереси и обучение и информирането им за офери. Ако е необходимо, в семинарите могат да бъдат интегрирани и съответни програми.





Smart Against Ageism



Съфинансирано от
Европейския съюз