



**Smart
Against
Ageism**

METODINĖ KNYGA



**Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga**

Autoriai

Seniors Initiatives Centre

Edita Šatienė
Judita Leikienė

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur

Marcel Neumann
Jesper Schulze

Prisideda:

AFEdemy

Willeke van Staalduinen

SHINE 2Europe

Juliana Louceiro, Carina Dantas

Partneriai ir kontaktai

„Erasmus+“ projektu „Smart against Ageism“ (SAA) (2022 m. sausis - 2024 m. birželis) siekiama didinti informuotumą apie diskriminaciją dėl amžiaus. Projekte dalyvauja septynios organizacijos partnerės iš šešių Europos šalių:

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur, Vokietija

Europos Koordinavimas
www.isis-sozialforschung.de

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

www.afedemy.eu

AGE Platform Europe, Belgija

www.age-platform.eu

Alzheimer Bulgaria Association, Bulgarija

alzheimer-bg.org

Association Seniors Initiative Centre, Lithuania

www.senjoru-centras.lt

SHINE 2Europe, Lda, Portugalija

www.shine2.eu

EAEA, European Association for the Education of Adults, Belgija

www.eaea.org

Projekto svetainė

saa-game.eu

Copyright (c) 2024 Smart Against Ageism Consortium



Šiam leidiniui taikoma „Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0“ (CC BY-SA 4.0) tarptautinė licencija.



**Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga**

Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga.

TURINYS

Apie šią metodinę knygą	5
Ižanga	6
Kaip naudoti šią metodinę knygą	7
1. Mokymo turinys ir įgyvendinimas	8
1.1 Tikslinės grupės	8
1.2 SAA seminarai	8
2. SAA žaidimas ir skaitmeninės mokymosi priemonė	11
2.1 Skaitmeninių priemonių naudojimas suaugusiųjų švietime	11
2.2 Skaitmeninių mokymosi priemonių keliami iššūkiai	11
2.3 Rekomendacijos	12
2.4 Kontrolinis sąrašas	14
3. SAA mokymo programa	15
3.1 SAA interaktyvus mokymasis	15
3.2 SAA internetinis mokomasis žaidimas	15
4. Pratybos	18
4.1 Įvadinė dalis	18
4.2 Mokymosi dalis	19
4.3 Ar jūs tam pritariate?	21
4.4 Šviesoforo signalai	22
4.5 Duok, imk, palik	23
4.6 Čia, ten, visur*	24
5. Teorinė medžiaga apie amžizmą	25
5.1 Amžizmo apraiškos	25
5.1.1 Amžizmas asmeniniame lygmenyje	25
5.1.2 Amžizmas instituciniame lygmenyje	26
5.1.3 Amžizmas darbo santykiuose	26
5.1.4 Amžizmas sveikatos priežiūroje	27
5.1.5 Advokacija patiriant diskriminaciją dėl amžiaus	29
6. Kompetencijų portfelis ir mokymosi refleksija	30
6.1 Kaip rašyti mokymosi refleksiją	30
7. Nuorodos	32
I priedas	33
II priedas	34



Apie šią metodinę knygą

Ši metodinė knyga padės jums suprasti, kaip amžizmas pasireiškia įvairiose srityse ir kaip inicijuoti pokyčius. Šios knygos pagalba galėsite sukurti ir vesti seminarus apie amžizmą įvairioms tikslinėms grupėms.

Mūsų metodas grindžiamas žaidybiniais elementais suaugusiųjų mokyme. Šiais laikais sunku patraukti ir išlaikyti besimokančiojo dėmesį tradiciniais mokymosi metodais. Todėl siūlomas interaktyvus žaidimas, kad mokymasis apie amžizmą ir jo įveikimo strategijas būtų įdomus ir įtraukiantis. Tikimės, kad žaidimas padės geriau suprasti, kas yra amžizmas, o taip pat giliau įsisavinti ir praktiškai pritaikyti įgytas žinias.

Šioje knygoje taip pat pabrėžiama įgytų žinių ir patirties įsivertinimo bei kompetencijų kaupimo svarba ir pateikiamas mokymosi refleksijos pavyzdys. Kompetencijų portfelis mokymosi visą gyvenimą kontekste yra apčiuopiamas žinių, patirties ir pasiekimų atvaizdavimas, kurį galima įvairiai panaudoti – nuo įsivertinimo ir baigtų mokymo programų dokumentavimo iki žinių ir patirties įrodymo ir karjeros planavimo.

Tikimės, kad ši metodinė priemonė, kurioje glaustai pateikiama svarbiausia informacija ir mokymosi veiklų bei pratybų aprašymai, bus naudinga rengiant seminarus ir mokymus bei konsultacijas amžizmo tema.



Ižanga

Įgyvendinant Erasmus+ projektą [Išmaniai prieš diskriminaciją dėl amžiaus \(SAA\)](#) buvo sukurta interaktyvus mokymosi platforma, kurioje pateikiama informacija ir mokymosi išteklių apie amžizmą, apie būdus kaip atsikratyti stereotipų ir išankstinių nuostatų, vedančių prie diskriminacijos dėl žmogaus amžiaus.

Amžizmas liečia visas amžiaus grupes ir pasireiškia daugelyje institucijų bei visuomenės sluoksnių. Nors per pastaruosius penkis dešimtmečius šis reiškinys buvo nuodugniai tyrinėjamas ir mokslininkai nustatė jo neigiamas pasekmes, naujausi tyrimai ir viešos diskusijos nepalieka abejonių, kad amžizmas vis dar plačiai paplitęs ir dažnai priimamas kaip nusistovėjusi norma, nesusimąstant apie jo keliamą žalą. Dėl šių priežasčių netinkamas požiūris, elgesys ir praktika nėra atpažįstami ar įvardijami ir toliau toleruojami.

Pagrindinis SAA mokymosi pasiūlymo elementas yra mokomasis internetinis žaidimas, sukurtas padėti besimokantiems atpažinti diskriminaciją dėl amžiaus įvairiose situacijose, pasitaikančiose darbo santykiuose, sveikatos priežiūroje, socialinėje ir fizinėje aplinkoje, bei ieškoti tinkamų diskriminacijos užkardymo būdų. Advokacijos pavyzdžiai parodo kaip galima ginti savo teises ir kur kreiptis patyrus diskriminaciją dėl amžiaus.

SAA žaidimą galima žaisti atskirai, tačiau jo poveikis bus stipresnis, jei žaidimas bus žaidžiamas seminare naudojant papildomą mokymosi medžiagą iš šios knygos. Joje aprašytos veiklos bei pateikiama teorinė medžiaga padės pažvelgti į problemą plačiau ir giliau, nei vien tik atlikus žaidimo užduotis. Seminaro turinys, formatas ir trukmė priklausys nuo dalyvių tikslinių grupių ir jų poreikių.



Kaip naudoti šią metodinę knygą

Šis metodinė knyga skirta pilietinės visuomenės ir pagyvenusių žmonių organizacijoms, kurios gali rengti mokymus ir seminarus apie diskriminaciją dėl amžiaus platesnei auditorijai. Palaikydamos glaudžius ryšius su savo nariais ir nevyriausybinėmis organizacijomis jos gerai žino, kur ir kaip pasireiškia diskriminacija dėl amžiaus ir suteikti pagalbą. Ši metodinė knyga padės suplanuoti ir organizuoti tokius seminarus.

[1 Skyriuje](#) Mokymo turinys ir įgyvendinimas aprašomos tikslinės grupės ir pateikiamas seminaro turinys bei struktūra, kuriuos galima pritaikyti pagal tikslinės grupės poreikius.

[2 Skyriuje](#) aptariami svarbiausi skaitmeninių įrankių naudojimo mokymo(si) procese aspektai, kuriuos reikia gerai žinoti planuojant ir ruošiantis seminarui. Skyriaus pabaigoje pateikiamos rekomendacijos ir kontrolinis sąrašas mokytojams kaip naudoti skaitmeninius įrankius seminaro metu.

SAA mokymosi programa su visais mokymosi ištekliais ir išsamiu internetinio mokomojo SAA žaidimo aprašymu pateikiamas [3 Skyriuje](#).

[4 Skyriuje](#) rasite pratybų pavyzdžių, kurie padės geriau suprasti kaip iš stereotipų ir išankstinių nuostatų išsivysto diskriminuojantis požiūris ir elgesys. Geresniam amžizmo suvokimui ir žaidime įgytų žinių įtvirtinimui [5 Skyriuje](#) rasite papildomos informacijos apie amžizmo apraiškas ir jų šalinimo strategijas. Metodinėje knygoje taip pat akcentuojamas sąmoningas mokymasis ir mokymosi reflektavimas, o taip pat kompetencijų portfelio kaupimo svarba. Paskutiniame šios knygos [6 Skyriuje](#). Kompetencijų portfelis ir mokymosi refleksija rasite informacijos apie mikrokredencialus, kompetencijų pripažinimą ir mokymosi refleksijos pavyzdį.

Metodinės knygos prieduose rasite [Seminaro dalyvio pažymėjimo šablona](#) ir naudingų [skaitmeninių įrankių sąrašą](#).



1. Mokymo turinys ir įgyvendinimas

Šiame skyriuje aprašytą SAA seminaro turinį ir struktūrą galima naudoti rengiant seminarus pasirinktai auditorijai apie mūsų visuomenėje vis dar plačiai paplitusį, bet ne visuomet pastebimą amžizmą, ir paskatinti dalyvius atpažinti ir kovoti su diskriminacija dėl amžiaus. Mokymosi tikslas yra stiprinti suvokimą apie amžizmo problemą, kurios daugelis žmonių nežino arba nepastebi, ir padėti rasti tinkamiausius jos sprendimo būdus ir priemones.

1.1 Tikslinės grupės

SAA seminarus galima rengti įvairioms tikslinėms grupėms, siekiant išsklaidyti paplitusius stereotipus ir klaidingus įsitikinimus apie vyresnio amžiaus žmones. Tai gali būti privačių ir viešųjų paslaugų teikėjai, kurie tiesiogiai bendrauja su klientais ir užsakovais. Darbuotojų elgesys ir požiūris turi didelės įtakos vyresnio amžiaus žmonių patirčiai. Didesnis informuotumas apie šią problemą galėtų pagerinti paslaugas gaunančių pagyvenusių asmenų gyvenimo kokybę. Daugelyje šalių galioja antidiskriminaciniai įstatymai, kurie taikomi ir paslaugų teikimui.

Kita tikslinė grupė - vyresnio amžiaus žmonės. Čia seminaro metu daugiausia dėmesio būtų galima skirti keitimuisi asmenine patirtimi ir jos reflektavimui. Tokių seminarų tikslas būtų ne tik didinti informuotumą, bet ir dalytis amžizmo mažinimo būdais ir konsultuoti. Atsižvelgiant į tai, kad ši tikslinė grupė gali būti patyrusi diskriminaciją dėl amžiaus ir turėti neigiamos patirties, vedant seminarą reikia jautriau įvertinti dalyvių patirtis.

Galiausiai, seminarai gali būti skirti įvairaus amžiaus, išsilavinimo, profesijos ir padėties asmenims, kuriems įdomu nagrinėti šią temą. Žaidimo atvejai gali būti naudojamos kasdienėms patirtims, iliustruoti ir aptarti.

1.2 SAA seminarai

Žinodami apie savo auditoriją, seminarų organizatoriai gali pritaikyti mokymo tikslus ir turinį prie konkrečios dalyvių grupės poreikių ir parinkti jiems aktualias temas. SAA žaidime nagrinėjamos penkios sritys: DARBO SANTYKIAI, SVEIKATOS PRIEŽIŪRA, SOCIALINĖ APLINKA, FIZINĖ APLINKA ir ADVOKACIJA. Atsižvelgiant į dalyvių poreikius, galima pasirinkti tik atvejus iš konkrečios žaidimo srities, o po to aptarti tinkamiausias

priemones amžizmo apraiškoms mažinti toje konkrečioje srityje. Norint plačiau suprasti amžizmo problemą ir jos paplitimą įvairiuose sektoriuose, būtų naudinga žaisti visą žaidimą.

Dalyvių poreikiams išsiaiškinti patartina prie registracijos formos pridėti trumpą klausimyną, kuris padės geriau suplanuoti seminarą.

Toliau pateikiami bendrieji seminaro mokymosi tikslai, numatyti mokymosi rezultatai ir seminaro temos, kurias galima susiaurinti arba išplėsti atsižvelgiant į dalyvių poreikius.



Mokymosi tikslai ir rezultatai

Tikslai	Mokomojo žaidimo pagalba Suteikti dalyviams žinių apie amžizmą įvairiose srityse ir įgūdžių kaip atpažinti amžizmo problemą ir ją spręsti.
Numatomi mokymosi rezultatai, pagrindinės kompetencijos ir socialiniai emociniai įgūdžiai	<p>Po seminaro dalyviai gebės:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suprasti, kas yra amžizmas ir kaip jis pasireiškia struktūriniame, tarpasmeniniame ir individualiame lygmenyse. • Atpažinti amžistines nuostatas, elgesį ir kalbą įvairiose situacijose. • Suvokti neigiamą amžizmo poveikį. • Įgyti praktinių žinių, kaip mažinti amžizmą asmeninėje, profesinėje ir visuomeninėje aplinkoje. • Žinoti pagarbaus ir orumo nepažeidžiančio bendravimo su įvairaus amžiaus žmonėmis būdus. • Apmąstyti asmenines nuostatas ir požiūrį į vyresnį žmogų, ugdyti empatiją ir įsipareigoti nuolat domėtis ir tobulėti. • Įgyti motyvacijos toliau mokytis ir nesitaikstyti su neigatyviomis visuomenės normoms.
Temos	<ul style="list-style-type: none"> • Internetinis SAA žaidimas kaip interaktyvus mokymosi priemonė. • Amžizmo koncepcijos supratimas. • Diskriminuojančio požiūrio ir elgesio atpažinimas. • Strategijos, kaip keisti neigiamą požiūrį į vyresnį žmogų darbo santykiuose, sveikatos priežiūroje, socialinėje erdvėje ir fizinėje aplinkoje. • Teisinė bazė lygioms galimybėms užtikrinti, o ypač mažinti diskriminaciją dėl amžiaus.
Mokymo(si) metodai	<p>Mokymas paremtas internetiniu SAA mokomuoju žaidimu.</p> <p>Žaidimui išbandyti rekomenduojamas 1,5 val. seminaras, kurio metu galima žaisti visą žaidimą arba tik konkrečios dalyviams aktualios srities (darbas, sveikata, socialinė, fizinė aplinka ir advokacija) atvejus.</p> <p>Žaidimas papildomas pasirinktomis pratybomis iš šios knygos, atmintinės „Atsakas į diskriminaciją dėl amžiaus“ ar kitomis mokytojo pasirinktomis veiklomis</p>
Dalyvio pažymėjimas	Seminaro dalyviams išduodami pažymėjimai, kuriuose nurodoma seminaro data, vieta ir nagrinėtos temos.

Siūlome tokį seminaro planą ir būtinuosius išteklius.

Seminaro planas

<p>Įvadinė dalis (apie 20 min.) Sukuriamą gerą darbo atmosferą. Dalyviai supažindintiname su tema ir pagrindinėmis sąvokomis. Pateikiami pavyzdžiai, kaip amžizmas pasireiškia darbo santykiuose, sveikatos priežiūroje, socialinėje ir fizinėje aplinkoje, įvardijamos diskriminacijos dėl amžiaus pasekmės.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pasitikite dalyvius ir sukurkite patogią mokymosi aplinką. • Pateikite praktinę informaciją: seminaro trukmę, pertraukų laiką (jei yra), gaiviųjų gėrimų prieinamumą, Wi-Fi slaptažodį, WC vietas, sutikimo dėl fotografavimo formas, dalyvių sąrašus ir kt. • Seminarą pradėkite dalyvių susipažinimui skirtomis pratybomis, kurių pavyzdžių rasite atlikite vieną iš praktinių užduočių (Atmintinė, 27–28 psl.; Pratybos iš šios knygos;) • Paašškinkite pagrindines sąvokas ir seminaro temas (Atmintinė, 5–9 psl.; Amžizmo apraiškos šioje knygoje).
<p>Mokymosi dalis (apie 40 min.) Žaisdami SAA internetinio žaidimo scenas, nagrinėkite senatvės apraiškas konkrečioje pasirinktoje srityje (DARBAS, SVEIKATOS PRIEŽIŪRA, SOCIALINĖ IR FIZINĖ APLINKA, ADVOKACIJA). Pradėkite diskusiją, skatindami dalyvius reflektuoti. Pagrindinis tikslas – diskutuojant ir apmąstant didinti suvokimą apie amžizmo problematiką.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pristatykite dalyviams SAA žaidimą ir paašškinkite, kaip žaisti SAA internetinį mokomąjį žaidimą • Išsamiai aptarkite amžizmo apraiškas pasirinktoje srityje – DARBAS, SVEIKATOS PRIEŽIŪRA, SOCIALINĖ IR FIZINĖ APLINKA, ADVOKACIJA – naudodami atitinkamuose šios knygos skyriuose ir Atmintinėje pateiktą teorinę medžiagą • Žaiskite pasirinktas SAA žaidimo scenas. • Aptarkite žaidimo rezultatus. • Atsakykite į dalyvių klausimus ir jei reikia, suteikite papildomos informacijos.
<p>Baigiamoji dalis (apie 30 min.) Baigiamojoje dalyje aptariamas seminaras ir pasiekti rezultatai. Seminaro vedėjas ir dalyviai išsiaiškina, ar atliepti jų lūkesčiai ir pasiekti laukiami rezultatai. Dalyviai seminaro vedėjui gali pateikti vertingų atsiliepimų padėsiančių patobulinti būsimus seminarus. Seminaro vadovas gali paskatinti dalyvius ateityje toliau spręsti amžizmo problemas ir supažindinant su jomis artimuosius ir draugus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atlikite žinių įtvirtinimo veiklas iš šios knygos (Duok, imk, palik; Čia, ten, visur*; Privilegijų testas Žinyno 28 psl.). • Paprašykite dalyvių atlikti seminaro refleksiją užpildant šios knygos 6.1 dalyje pateiktą formą. • Įsipareigojimas: paskatinkite dalyvius mažinti amžizmo apraiškas, 10 dienų bėgyje pasidalinant seminare gautomis žiniomis apie su draugais, artimaisiais, kaimynais, aptariant būdus, kaip atpažinti ir kovoti su diskriminacija dėl amžiaus. • Įteikite Dalyvio pažymėjimus.
<p>Techniniai ir žmogiškieji ištekliai</p>	<p>Reikalingos priemonės: Multimedija ir interneto ryšys, kompiuteriai ar planšetės SAA žaidimui paleisti ir žaisti. Konferencinis bloknatas, lipni juosta, lipnūs lapeliai, rašikliai ir žymekliai pratyboms ir grupinėms veikloms. Seminaro vedėjas turi būti gerai susipažinęs su žaidimu ir turėti seminarų vedimo patirties. Vedėjas taip pat turi žinoti amžizmo problematiką, gebėti organizuoti diskusiją, valdyti grupės dinamiką ir sukurti patogią ir įtraukią mokymosi aplinką. Taip pat reikalingi geri informacinių technologijų naudojimo įgūdžiai.</p>

2. SAA žaidimas ir skaitmeninės mokymosi

Skaitmeninės priemonės jau tapo neatskiriama mokymo(si) proceso dalimi. Ši tendencija ypač išryškėjo COVID-19 pandemijos metu, kuomet skaitmeninės priemonės suteikė galimybę mokytis per nuotolį nepaisant izoliacijos. Nauji įrankiai ir metodai suteikia daug galimybių eksperimentuoti ir keičia požiūrį į mokymą(si) ir mokymo metodus. Mokomasis žaidimas „Smart Against Ageism“ yra vienas iš tokių naujoviškų metodų. Prieš supažindindami jus su skaitmeninio SAA mokymo pasiūlymu, pateikiame keletą pagrindinių patarimų, kaip naudoti skaitmeninius metodus suaugusiųjų švietime.

2.1 Skaitmeninių priemonių naudojimas suaugusiųjų švietime

Pastaraisiais dešimtmečiais įvyko reikšmingas medijų naudojimo pokytis. Vaizdinės informacijos aktualumas neatsiejamas nuo vaizdinio turinio priėmimo. Norint prisitaikyti prie besikeičiančių informacijos vartojimo įpročių, į suaugusiųjų švietimo programas būtina įtraukti skaitmeninius mokymo metodus ir priemones. Daugiau dėmesio skiriant vaizdiniais ir interaktyviems elementams, šios programos gali patenkinti šiuolaikinius pageidavimus ir suteikti naujaujų ir patrauklių mokymosi galimybių.

SAA mokymo programos pranašumas yra tai, kad ją galima naudoti visiškai skaitmenizuotam mokymui. Naudojant atitinkamas skaitmenines priemones, seminarus galima organizuoti mažiau judžioms arba atokiau gyvenančioms tikslinėms grupėms.

SAA mokomąjį žaidimą galima naudoti kaip atskirą mokymo priemonę, o besimokantieji žaisdami gali mokytis individualiai ir savarankiškai. Jie gali patys pasirinkti užduočių seką ir stebėti savo progresą, žaisdami visą žaidimą arba jiems aktualios srities atvejus.

2.2 Challenges to the use of digital methods

Skaitmenines priemones ir metodus edukaciniame darbe naudojantys mokytojai ir mokymo paslaugų organizatoriai turi įvertinti ir spręsti įvairius iššūkius. Tai liečia techninę įrangą ir dalyvių žinias, taip pat ir socialines sąlygas. Sėkmingam mokymo programos įgyvendinimui patartina iš anksto apsvarstyti šiuos galimus iššūkius:

Socialiniai iššūkiai

- Įrankis, kuriuo noriu naudotis, nėra intuityvus ir reikalauja aukšto lygio skaitmeninių įgūdžių.
- Internetinių seminarų ir susitikimų metu prarandamas svarbus kontaktų užmezgimo aspektas.

Techniniai iššūkiai

- Įrankis, kurį noriu naudoti, turi per daug funkcijų ir (arba) nėra gerai struktūruotas.
- Įrankis, kurį noriu naudoti, neturi visų seminarui reikalingų funkcijų.
- Įrankis, kurį noriu naudoti, turi klaidų arba jam reikalingos ypatingos sąlygos (pvz., labai greitas internetas).
- Įrankis, kurį noriu naudoti, nėra nemokamas arba turi labai ribotas nemokamas versijas.

Reikėtų iš anksto gerai apgalvoti naudojamos skaitmeninės priemonės technines galimybes ir apribojimus. Dažnai programos suteikia per daug galimybių ir taip per daug apkrauna vartotojus, kurie neturi pakankamai techninių žinių. Ir atvirkščiai, dėl įrankio funkcijų trūkumo, pvz., atskirų pokalbio kambarių nebuvimo, neįmanoma organizuoti produktyvių diskusijų seminare.

Visais atvejais seminaro dalyvius reikia iš anksto supažindinti su mokymui naudojamu įrankiu, o seminaro pradžioje skirti laiko galimoms problemoms aptarti, nes techninės kliūtis gali sukelti besimokančiųjų nusivylimą.

Svarbu pasirūpinti, kad būtų įvykdyti visi būtini techniniai reikalavimai. Ar įrankis, kurį noriu naudoti, turi gerai veikiančią nemokamą versiją? Ar pakanka funkcijų prisijungti paleisti programą, ar įrankis tinkamas tikslinei grupei? Jei taip nėra, kyla pavojus, kad dalyviams mokymasis taps pernelyg sudėtingas, o visi paaiškinimai užims per daug laiko. Be to, neteisingai

;pasirinkti įrankiai gali sumažinti dalyvių motyvaciją mokytis, ypač jei techninės funkcijos neatrodo naudingos ar suprantamos. Ankstesnių projektų patirtis ir apklausos išryškino kelias problemas. Pavyzdžiui, skaitmeniniai įrankiai gali būti brangūs arba naujausios internetinių programų versijos gali būti nesuderinamos su senesniais įrenginiais.

II priede pateikiamas sąrašas skaitmeninių priemonių, tinkamų vesti mišrius arba visiškai skaitmenizuotus seminarus. Sąrašas sudarytas remiantis suaugusiųjų švietėjų rekomendacijomis.



2.3 Rekomendacijos

Išbandykite skaitmeninio mokymo būdus ir priemones ir įvertinkite jų tinkamumą jūsų tikslinei grupei.

Naudodami skaitmeninės mokymo priemonės, visada apgalvokite, su kokia tiksline grupe dirbsite ir kokios priemonės jai yra tinkamos.

Būtina žinoti ir kokių išteklių reikės.

Kokios techninės įrangos reikia seminarui? Ar ji yra renginio vietoje? Jei prireiks nuomoti įrangą, įvertinkite papildomas išlaidas.

Išbandykite techninę ir programinę įrangą prieš seminarą.

Išbandykite planuojamas naudoti skaitmenines priemones patys, su draugais ar pažįstamais. Tai padės suprasti, kur gali kilti problemų, kuri priemonė ar metodas geriausiai tinka.

Pirma planuok, o paskui veik.

Iš anksto gerai apgalvokite, kurie metodai geriausiai tiks jūsų tikslinei grupei. Ar turite kitų scenarijų seminarui? Ką daryti, jei, truks kompiuterių ar planšečių? Reikia turėti atsarginį planą.

Iššūkis	Sprendimas
Ne visi dalyviai turi skaitmeninius įrenginius.	Suskirstykite dalyvius poromis ir sekite, kad visi dalyviai turėtų vienodai laiko išbandyti įrankį. Geriau mažiau užduočių, bet užtikrinti visiems dalyviams galimybę išbandyti programą.
Dalyviai skeptiškai žiūri, nes reikia įdiegti programą arba prisijungti prie jos.	Naudokite tokias skaitmenines priemones, kurioms nereikia registracijos ar programėlės.
Skaitmeninis įrankis, kurį noriu naudoti, yra mokamas.	Žiniatinklyje galite rasti beveik visų gamintojų skaitmeninių įrankių nemokamas versijas. Turite iš anksto patikrinti, ar nemokami įrankiai tikrai atlieka pagrindines funkcijas, kurių jums reikia seminare.
Norėčiau naudoti skaitmeninius metodus, bet nesu tikras, kurie iš jų yra tinkami.	Prie šio vadovo pridėdamas suaugusiųjų švietėjų rekomenduojamų programų sąrašas. Tikimės, kad rasite jums tinkamus.
Dalyvių skaitmeninių įgūdžių lygiai labai skiriasi.	Stenkitės sudaryti mišrias poras ar grupes, kad pažengę vartotojai padėtų pradedantiems. Tokiu būdu dalyviai taip pat mokosi vieni iš kitų.
Žaidžiant SAA žaidimą iškyla techninė problema, kurios negaliu išspręsti.	Visada gali kilti techninių problemų dėl interneto ryšio. Turėkite B planą, pavyzdžiui pasiruoškite SAA žaidimo scenas PDF formatu, kad galėtumėte rodyti pateiktis ekrane, neprisijungus prie programos.

2.4 Kontrolinis sąrašas

Jei planuojate savo seminare naudoti skaitmeninius įrankius ir metodus ir turite mažai patirties arba jos visai neturite, siūlome gerai susiplanuoti savo seminarą.

1. Apibrėžę didaktinius tikslus ir mokymo procesą, peržiūrėkite priede pateiktą programų sąrašą ir išsirinkite sau tinkamiausius skaitmeninius įrankius.
2. Pasirinkite metodą, kuris geriausiai atitinka jūsų koncepciją. Pradėkite nuo paprasto įrankio ar metodo.
3. Susipažinkite su įrankiu. Išbandykite skirtingus nustatymus ir parinktis bei perskaitykite gamintojo instrukcijas.
4. Išbandykite įrankį pažįstamoje aplinkoje, pvz. su draugais ar kolegomis.
5. Pakartokite tai keletą kartų.
6. Iš pradžių rekomenduojame naudoti tik keletą įrankių, o vėlesniuose seminaruose pridėti daugiau.
7. Išsiaiškinkite sąlygas seminaro vietoje. Ar yra viskas, ko jums reikės? Būtiniausi dalykai:
 - WLAN;
 - Projektorius;
 - Maitinimo kabelis;
 - VGA ir (arba) HDMI jungtys ir laidai;
 - Nešiojamas kompiuteris jums, kompiuteriai ar planšetės dalyviams.
8. Įrankiai, kuriuos besimokantieji gali naudoti savo išmaniuosiuose telefonuose, palengvina jūsų darbą. Tačiau pagalvokite, ar visi dalyviai turi tinkamą telefoną.



3. SAA mokymo programa

3.1 SAA interaktyvus mokymasis

SAA mokymo programą sudaro įvairūs elementai, pateikiami internetinėje mokymosi platformoje. Toliau trumpai aprašyti mokymo programos elementai.

Internetinis mokomasis žaidimas. Tai pagrindinis SAA mokymo programos elementas. Mokomajame žaidime nagrinėjami įvairūs amžizmo atvejai iš tų sričių, kur dažniausiai pasitaiko diskriminacija dėl amžiaus: DARBAS; SVEIKATOS APSAUGA; SOCIALINĖ APLINKA; FIZINĖ APLINKA ir ADVOKACIJA. Žaidime aiškiai ir suprantamai parodoma koks elgesys ir kokiose situacijose yra diskriminuojantis ir kokiomis priemonėmis tokio elgesio galima išvengti.

Mokytojo įrankis. SAA žaidimas skirtas naudoti kaip grupinio mokymo priemonė seminaruose, tačiau jį galima žaisti ir individualiai. Seminaro vedėjas gali parinkti žaidimo atvejus pagal tikslines grupes, o pažaidus žaidimą plačiau aptarti temą panaudojant papildomą medžiagą. SAA platformoje pateikiama pagalbini medžiaga seminarams vesti.

Mokymosi medžiaga: Mokymosi platformoje yra įvairių informacijos šaltinių, pvz., [SAA atmintinė „Atsakas į amžizmą“](#). Joje aiškiai ir suprantamai pateikiama glausta informacija apie diskriminaciją dėl amžiaus, aprašomi konkretūs interviu metu surinkti atvejai, neigiamas amžizmo poveikis ir jo mažinimo būdai. Čia taip pat yra rasite patarimų, kaip naudoti medžiagą seminaruose.

3.2 SAA internetinis mokomasis žaidimas

SAA žaidimas yra intuityvus ir lengvai valdomas. Jis skirtas paskatinti refleksiją ir ugdyti kitokį požiūrį į žmogaus amžių. Žaidimo turinys paremtas projekto partnerių šalyse atliktais interviu su vyresnio amžiaus žmonėmis. Žaidimo atvejai atspindi realias situacijas iš kasdienio pagyvenusių europiečių gyvenimo.

Žaidimas paremtas apibendrintomis diskriminaciją dėl amžiaus patyrusių žmonių istorijomis ir tos patirties sukelta jausena. Interviu ir dokumentinio tyrimo išvados apibendrinamos Žinyne, kuris gali būti naudojamas kaip papildoma mokymosi medžiaga.

Kontekstas. SAA žaidime visi amžizmo atvejai apjungti į vieną bendrą istoriją, vykstančią SAA bendruomenės

medicinos centre. Šis pasakojimas padeda susieti atskirus atvejus ir daro mokymąsi patrauklų bei įdomų. Pasakojime žaidėjas atlieka lygių galimybių koordinatoriaus vaidmenį didelėje sveikatos įstaigoje. Žaidėjas susitinka su įvairiais žmonėmis, kurie kreipiasi į jį su savo nusiskundimais ir prašo įvertinti situaciją. Žaidimu siekiama parodyti, kokiose kasdienėse situacijose ir kontekstuose vyresnio amžiaus žmonės mūsų visuomenėje patiria diskriminaciją. Situacijos atskleidžia, kaip giliai įsišakniję stereotipai ir išankstinės nuostatos, vedančios prie pagyvenusių žmonių diskriminacijos.

Seminaro vedėjas gali pasirinkti kurios srities atvejus nori nagrinėti. Išnagrinėjus abu atvejus, siūlomas mini žaidimas gautoms žinioms įtvirtinti. Kitas žinių įtvirtinimo būdas – žaidėjo gaunama grįžtamoji informacija. Žaidėjo užduotis yra įvertinti pateiktą situaciją ir pasirinkti tinkamą esamos problemos sprendimą. Situacijos įvertinimą ir pasiūlytą sprendimo būdą vertina įstaigos vadovybė ir žaidėjas gauna grįžtamąją informaciją.

Sritis: Žaidimas suskirstytas į penkias temines sritis, kurias dažniausiai minėjo interviu dalyviai.

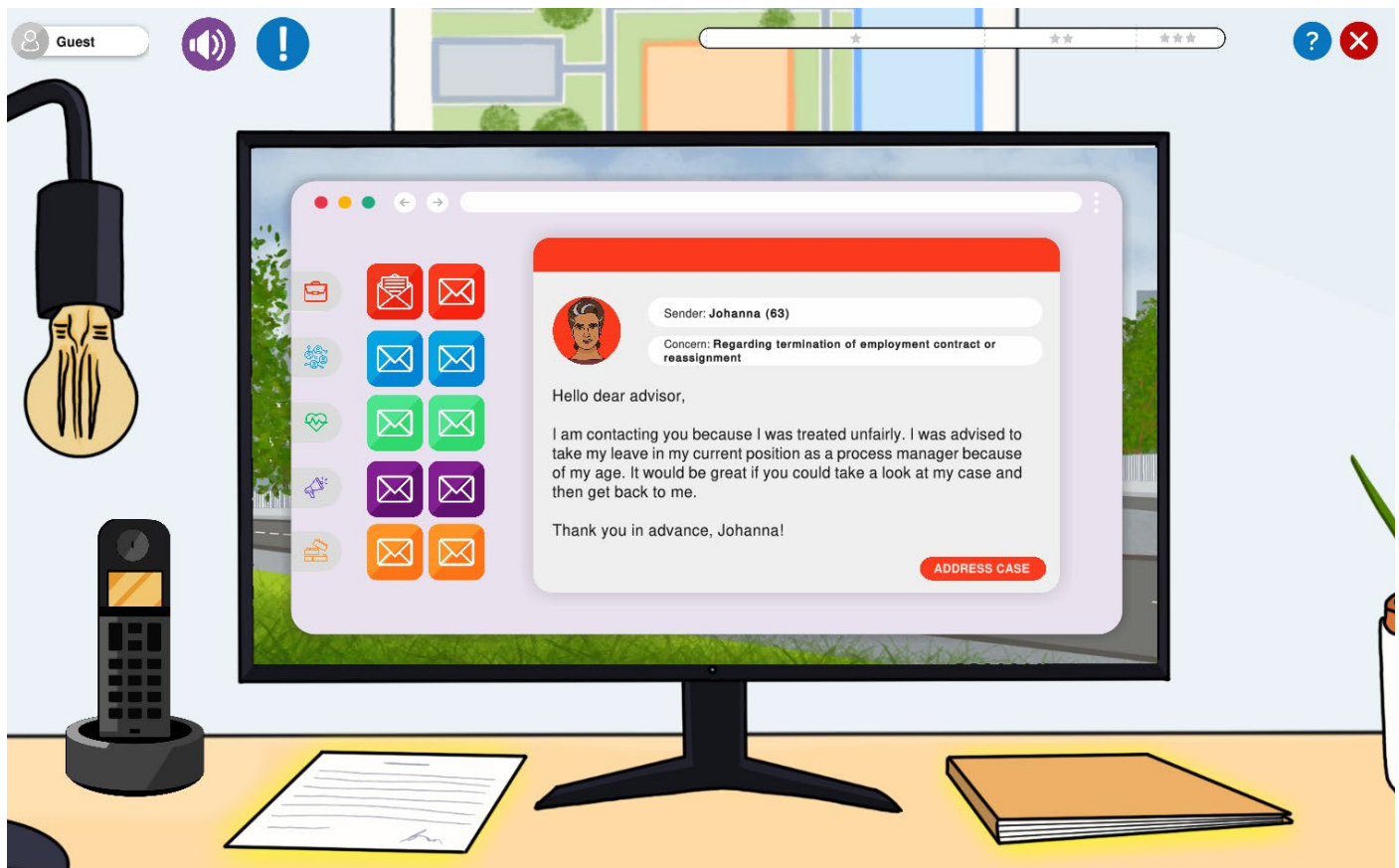
- DARBO SANTYKIAI. Žaidimo atvejuose nagrinėjamas perkėlimas į kitas pareigas ir kvalifikacijos kėlimo galimybės.
- SVEIKATOS PRIEŽIŪRA. Žaidimo atvejuose kalbama apie gydytojų stereotipinį požiūrį į vyresnio amžiaus pacientą nustatant diagnozę ir skiriant gydymą, o taip pat parodomi galios santykiai ilgalaikėje senų žmonių priežiūroje.
- FIZINĖ APLINKA. Čia nėra tiesioginės diskriminacijos, pasireiškiančios per žmonių elgesį, tačiau atskleidžiamas pagyvenusių ir senų žmonių ignoravimas rekonstruojant senus ir projektuojant naujus pastatus.
- SOCIALINĖ APLINKA. Žaidimo atvejuose nagrinėjama diskriminacija dėl amžiaus, kai kalbama kaip dera elgtis ar rengtis būnant tam tikro amžiaus.
- ADVOKACIJA. Žaidimo atvejuose nagrinėjamas diskriminaciją dėl amžiaus patyrusių asmenų teisių gynimas.

Žaidimo struktūra ir funkcijos Iš pradžių žaidime pristatomi veikėjai, o žaidėjas informuojamas apie savo vaidmenį ir užduotis bei kodėl jis buvo įdarbintas toje įstaigoje. Darbo kabinete žaidėjui paaiškinama,

kaip jam reikės atlikti savo užduotis ir kokiais įrankiais jis gali naudotis.

- **Elgesio kodeksas.** Šio kodekso principai padės žaidėjui teisingai įvertinti pateiktas situacijas. Dokumentą galima atsiversti nagrinėjant kiekvieną atvejį.
- **Užrašų knygelė.** Čia matomi jau išnagrinėti atvejai, prie kurių žaidėjas gali bet kada grįžti, jei kyla klausimų nagrinėjant naują atvejį.
- **El. pašto piktogramos:** Spustelėjęs skirtingų spalvų el. pašto piktogramas, žaidėjas gali nagrinėti skirtingus diskriminacijos atvejus. El. pašto piktogramos pažymėtos spalvomis, atitinkančiomis pirmiau išvardintas sritis, kur dažniausiai pasireiškia diskriminacija dėl amžiaus.
- **Pažangos juosta:** čia žaidėjas gali matyti, kaip jam sekasi teisingai išnagrinėti žaidimo atvejus. Už kiekvieną tinkamai išnagrinėtą atvejį galima surinkti tris taškus ir vieną papildomą tašką už teisingai atliktas mini žaidimo užduotis.

Žaidėjo darbo vietos vaizdas



Toliau žaidėjas kviečiamas pradėti darbą. Kiekvienoje scenoje žaidėjas bendrauja su vienu asmeniu, kuris apibūdina situaciją dėl kurios kreipiasi. Veikėjui pateikus savo nusiskundimą, žaidėjas turi įvertinti skundo priešastį, pasirinkdamas vieną teisingą iš dviejų arba trijų atsakymų. Nustatęs, kurio elgesio kodekso punkto yra nesilaikoma, žaidėjas turi pasiūlyti problemos sprendimo būdus, pasirinkdamas vieną iš trijų atsakymų variantų.

Atvejo nagrinėjimas

Guest

WHY DOES JOHANNA APPROACH THE EQUALITY MANAGER WITH THIS REQUEST?

Select one option.

She assumes that her age is being used to force her out of her position. She complains that her skills are not recognised and it is suggested that she is not capable of working with younger colleagues.

She apparently suspects that she is to be replaced due to her age. Presumably this is not justified and her aged ideas of process management is no longer in line with the new concept of the human resources department. Perhaps she is afraid of the challenges that moving to a new position may bring.

CONFIRM

Išnagrinėjus abu vienos srities atvejus, žaidėjas gali žaisti mini žaidimą žinioms įtvirtinti, o jį atlikęs gauna vieną papildomą balą.

Mini žaidimo pavyzdys

Guest

We're a fun, energetic and lively office looking for someone who will fit well within our active company.

We are looking for a young and dynamic worker.

We are looking for a friendly employee with a good attitude.

We search for a participant with knowledge of literature research and project management.

We're looking for a recent graduate, fresh out of university looking for an exciting new role.

For our new vacancy, please contact us via LinkedIn or about our website.

We search for a participant that has the capacity to work three days a week.

SUBMIT

Žaidėjui išnagrinėjus bent šešis iš dešimties atvejų, galima pradėti trečią žaidimo etapą – vertinimą. Paspaudęs mygtuką „galutinis atsiliepimas“, žaidėjas gali gauti savo sprendimų įvertinimą iš įstaigos tarybos. Kiekvienu atveju trumpai paaiškinama, kodėl žaidėjo pasirinkimas buvo tinkamas arba ne.

4. Pratybos

Žaidžiant žaidimą įgytoms žinioms išplėsti ir įtvirtinti seminare patariama naudoti šiame skyriuje pateiktas pratybas. Jos suskirstytos pagal seminaro etapus, tad galima atlikti po vieną ar kelias veiklas seminaro pradžioje, tarpuose tarp žaidimo atvejų ir seminaro pabaigoje.

4.1 Įvadinė dalis

Kas aš esu?

Tikslas: Padėti dalyviams susipažinti ir dirbti komandoje

Veikla: Kiekvienas dalyvis gauna po rašiklį ir tuščią popieriaus lapą, kuriame turi parašyti ką nors apie save ir kokį nors savo ryšį su senatve ar senu žmogumi. Lapai sumaišomi ir išdalinami kiekvienam dalyviui po vieną. Perskaitę užrašytą informaciją dalyviai turi atspėti kurio dalyvio tas lapas.

Reikalingos priemonės: Rašikliai, popieriaus lapai.

Diskusija: Aptarti įdomesnes sąsajas su senatve ar senu žmogumi.

Patarlės ir posakiai apie amžių ar metus

Tikslas: Sutelkti dalyvių dėmesį į seminaro temą, mokytis dirbti komandoje

Veikla: Suskirstyti dalyvius į dvi grupes. Kiekviena grupė paeiliui sako patarlę ar posakį apie amžių ir metus. Laimi ta grupė, kuri pasako daugiau patarlių

Reikalingos priemonės: Rašikliai, popieriaus lapai.

Diskusija: Aptarti, kaip mūsų kultūroje atspindimas požiūris į žmogaus amžių

Vienas žodis

Tikslas: Sutelkti dalyvių dėmesį į seminaro temą, mokytis dirbti komandoje

Veikla: Grupė suskirstoma į mažesnes grupes arba poras. Kiekviena grupė / pora per 1 minutę turi sugalvoti vieną žodį, apibūdinantį pagyvenusį žmogų. Praėjus minutei, kiekvienos grupės atstovas užrašo grupės pasirinktą žodį ant lentos.

Reikalingos priemonės: Rašiklis, lenta / konferencinis bloknotas.

Diskusija: Aptarti, užrašytus žodžius ir jų perteikiamą senatvės įvaizdį: teigiamas, neigiamas, neutralus. Ar yra tokių pačių žodžių? Jei taip, kas lemia jų pasirinkimą

4.2 Mokymosi dalis

Mano identitetas \ Mūsų identitetas

Tikslas	Suvokti vyresnio amžiaus žmonių, kaip grupės, skirtingumą ir daugialypę senėjimo sampratą per individo ir grupės tapatybę.
Veikla	Dalyvių prašoma įsivaizduoti save po 10 metų atsakant į pateiktus klausimus: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kaip tu atrodei (stilius, išvaizda)? 2. Kokia jūsų fizinė ir psichinė sveikata? 3. Kuo esi užsiėmęs? 4. Kokie jūsų interesai? 5. Kokie jūsų iššūkiai? Dalyviai užrašo savo atsakymus į kiekvieną klausimą ant atskiros popieriaus juostelės ir sudeda jas į dėžutę. Seminaro vedėjas suključuoja visus atsakymus pagal klausimą.
Reikalingos priemonės	5 popierinės juostelės atsakymams į klausimus užrašyti. Lenta arba didelis lapas atsakymų juostelėms suključuoti
Diskusija	Atsakymai į klausimus gali būti gana skirtingi. Pakvieskite dalyvius rasti skirtingų lūkesčių ir iššūkių senstant priežastis. Tai gali būti demografiniai veiksniai, sveikatos būklė, gyvenimo būdas ir kt. Aptarkite, kaip skirtinga vyresnio amžiaus žmonių ir gyvenimo patirtis įtakoja jų senėjimo patirtį ir kodėl pagyvenę žmonės nėra vienalytė grupė. Kokius iššūkius kelia vyresnio amžiaus žmonių skirtingumas darbo rinkoje ir sveikatos priežiūros sektoriuje. Aptarkite, kaip amžizmas trukdo pripažinti vyresnio amžiaus žmonių įvairovę ir potencialą.
Sąsaja	Liucijos atvejis iš SAA žaidimo socialinių santykių srities. Amžizmas mikro lygmenyje.
Patarimas	Surinkite atsakymus į klausimus ir priklijuokite juos ant lapo, bet nepradėkite diskusijos. Žaiskite SAA žaidimo socialinės srities atvejus. Po žaidimo pradėkite diskusiją, kad išsiaiškintumėte su amžiumi susijusius stereotipus.

Kas tai pasakė?

Tikslas	Aptarti su amžiumi susijusius stereotipus.
Veikla	Dalyvių prašoma perskaityti teiginių sąrašą ir pažymėti, kas taip sako – senas žmogus (pažymėti SŽ) ar jaunas žmogus (pažymėti JŽ).
Reikalingos priemonės	<p>Spaudiniai su teiginiais, po vieną lapą kiekvienam dalyviui.</p> <p>Frazių sąrašas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nekenčiu, kaip jie vairuoja. <input type="checkbox"/> Jie kelia pavojų kelyje. <input type="checkbox"/> Jie tik ima ir niekada neduoda. <input type="checkbox"/> Jie mano, kad turi teisę. <input type="checkbox"/> Jie visiems perša savo nuomonę. <input type="checkbox"/> Jie mano, kad viską žino. <input type="checkbox"/> Jie viskuo nepatenkinti, nuolat skundžiasi. <input type="checkbox"/> Jie tokie tingūs ir nepatikimi. <input type="checkbox"/> Jie nuolat „trinasi“ parkuose ir prekybos centruose. <input type="checkbox"/> Jie tokie užmaršūs. <input type="checkbox"/> Jie turi tiek laisvės. <input type="checkbox"/> Jie turėtų elgtis kaip pridera pagal jų amžių. <input type="checkbox"/> Turiu jaustis gerbiamas. <input type="checkbox"/> Nepatarčiau tokių priimti į darbą. <input type="checkbox"/> Jie mane taip erzina, kad stengiuosi būti atokiau.
Diskusija	<p>Aptarkite atsakymus, ieškodami sutapimų ir skirtumų.</p> <p>Išsiaiškinkite, kas lėmė pasirinktus atsakymus – asmeninė patirtis, žiniasklaida ar kultūrinė įtaka.</p> <p>Pakvieskite dalyvius papasakoti savo patirtį apie stereotipus ir išankstines nuostatas, susijusias su amžiumi.</p> <p>Gaukite pasiūlymų, kaip kurti tikslesnius ir pozityvius skirtingo amžiaus grupių įvaizdžius.</p>
Sąsaja	<p>SAA žaidimo atvejai iš darbo santykių srities sektoriaus</p> <p>Amžizmas mikro lygmenyje</p>
Patarimas	<p>Atlikite šia veiklą prieš žaidimą. Žaiskite SAA žaidimo atvejus, iš darbo santykių srities.</p> <p>Aptarkite, kaip amžizmas darbe veikia darbuotojus.</p>

4.3 Ar jūs tam pritariate?

Tikslas	Nustatykite ir aptarkite su amžiumi susijusias išankstines nuostatas ir šališkumą
Veikla	Padarykite liniją ant grindų su maskavimo juosta. Viename gale padėkite ženklą „pritariu“ (+), o kitame – „nepritariu“ (-). Garsiai perskaitykite klausimus po vieną ir paprašykite dalyvių užimti poziciją pagal savo nuostatas. Jie taip pat gali atsistoti per vidurį, jei negali aiškiai apsispręsti.
Reikalingos priemonės	<p>Tuščia erdvė patalpoje, maskavimo juosta, klausimų, kuriuos seminaro vedėjas ar vienas iš dalyvių perskaitys balsu, sąrašas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ar pritartumėte moteriai, kuri nusprendė susilaukti vaiko po 60 metų? 2. Ar pritartumėte 70 metų vyrui, kuris tapo tėvu? 3. Ar pritartumėte, kad vyras, sulaukęs 80 metų, vėl tuoktųsi? 4. Ar pritartumėte, kad 16-metė išteka? 5. Ar pritartumėte 25 metų vyrui, kuris turėdamas pakankamai pinigų nuspręstu išeiti į pensiją? 6. Ar pritartumėte, kad jus aptarnautų 80 metų pardavėja? 7. Ar pritartumėte 90-mečiui studijuoti universitete? 8. Ar pritartumėte 14-mečiui studijuoti universitete? 9. Ar pritartumėte 12-metei mamai? 10. Ar pritartumėte 82 metų žmogui, kuris vis dar dirba visą darbo dieną? 11. Ar pritartumėte, kad 75 metų moteris vilkėtų bikinį? 12. Ar pritartumėte, kad 75-metis vyras vilkėtų glaudes?
Diskusija	<ul style="list-style-type: none"> • Aptarkite atsakymus, ieškodami sutapimų ir skirtumų. • Išsiaiškinkite, kas lėmė pasirinktus atsakymus – asmeninė patirtis, žiniasklaida ar kultūrinė įtaka. • Pakvieskite dalyvius papasakoti savo patirtį apie stereotipus ir išankstines nuostatas, susijusias su amžiumi. • Gaukite pasiūlymų, kaip kurti tikslesnius ir pozityvius skirtingo amžiaus grupių įvaizdžius..
Sąsaja	SAA žaidimo atvejis iš darbo santykių srities Išteklių medžiaga: Amžius mikro lygiu.
Patarimas	Žaiskite SAA žaidimo atvejus iš darbo ir/arba socialinių santykių srities. Aptarkite, kaip su amžiumi susiję stereotipai veikia mūsų santykius ir sprendimus.

4.4 Šviesoforo signalai

Tikslas	Atkreipti dalyvių dėmesį į fizinės aplinkos daromą poveikį, padėti suprasti kas yra struktūrinis amžizmas
Veikla	<p>Ivykis – šviesa valdoma pėsčiųjų perėja sankryžoje.</p> <p>Abiejuose kambario galuose padėkite dvi kėdės. Pasirinkite 5 dalyvius, kurie vaidins sceną. Dalyvis A turi chronometrą (šviesoforą) ir stovi prie vienos kėdės, o dalyvis B ir C (pėstieji) prie kitos kėdės. Dalyviai D ir E (vairuotojai) stovi viduryje tarp kėdžių.</p> <p>Leiskite B eiti įprastu tempu nuo savo kėdės iki A kėdės, o A įrašo laiką, per kurį nueina nuo vienos kėdės iki kitos. Užfiksuojamas laikas, per kurį „šviesoforas“ pasikeičia iš žalios į raudoną.</p> <p>Dabar B ir C turės pereiti gatvę, .t.y. eiti nuo vienos kėdės ant kitos. Paprašykite B eiti normaliu žingsniu, o C – lėčiau, pristatomuoju žingsniu.</p> <p>A sako „Eik, žalia šviesa“ B ir C pradeda eiti skirtingu tempu. Po chronometru išmatuoto laiko A sako: „Raudona šviesa“.</p> <p>Pasikeitus šviesai, D ir E (vairuotojai) pradeda važiuoti per perėją, per kurią dar eina C. Jie gali „pypsėti“ ir komentuoti, kad C trukdo jiems važiuoti.</p>
Reikalingos priemonės	Tuščia erdvė kambaryje, 2 kėdės, laikmatis arba išmanusis telefonas
Diskusija	<p>Aptarkite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ką vairuotojai kaltina dėl susidariusios eismo situacijos? • Kas priima sprendimus dėl šviesoforo veikimo laiko? • Kokios yra šios situacijos priežastys? • Kaip ją galima patobulinti?
Sąsaja	SAA žaidimų atvejai apie fizinę aplinką. Teorinė medžiaga apie amžizmą makro lygmeniu.
Patarimas	Pradžioje išnagrinėkite SAA žaidimų atvejus, susijusius su fizine aplinka. Po žaidimo aptarkite, kaip nepatogi fizinė aplinka įtakoja pagyvenusių žmonių judumą. Pateikite papildomos informacijos apie amžizmą makro lygmeniu.

4.5 Duok, imk, palik

Tikslas	SAA seminare gautos informacijos ir žinių apmąstymas, apibendrinimas ir įtvirtinimas bei pasikeitęs suvokimas apie amžių.
Veikla	<p>Dalyviai naudoja T formos lentelę šabloną arba vertikaliai sulenktą popieriaus lapą.</p> <p>Jų prašoma prisiminti žaidimo atvejus ir į kairįjį stulpelį įrašyti 3-5 per seminarą gautas įžvalgas apie amžizmą. Tai gali būti su susitapatinimu žaidimo veikėju ar situacija, atpažinimas amžistinio požiūrio ir elgesio, su kuriuo susidūrė ar kurį naudojo patys, sprendimo kaip keisti amžistines nuostatas ieškojimas ir pan.</p> <p>Tada dalyvių prašoma pasidalyti savo įžvalgomis su dviem ar trimis žmonėmis iš grupės. Jie peržiūri bendraamžių parašytus teiginius ir pasirenka vieną ar dvi įžvalgas, kurias įtraukia į savo sąrašą. Bendraamžių įžvalgas reikia įrašyti į dešinįjį stulpelį.</p> <p>Galiausiai kitoje lapo pusėje dalyviai užrašo amžistines nuostatas ar elgesį, kurių reikėtų atsisakyti.</p>
Reikalingos priemonės	Popieriaus lapas ir rašiklis.
Diskusija	Pakvieskite savanorius perskaityti teiginius iš savo lapo. Paieškokite panašių įžvalgų pas kitus dalyvius. Paprašykite perskaityti kokio elgesio ir minčių reikia atsisakyti.
Patarimas	Atlikite šią veiklą po žaidimo.

4.6 Čia, ten, visur*

Tikslas	SAA seminare gautos informacijos ir žinių apmąstymas ir įsipareigojimas keisti nuostatas ir požiūrį.
Veikla	<p>Dalyviai kviečiami prisiminti seminare nagrinėtas temas ir išsirinkti tą, kuri patraukė jų dėmesį, labiausiai įsiminė arba buvo jiems labai aktuali (Čia). Tada jie turi pagalvoti, kaip šį pavyzdį galima panaudoti savo asmeniniame, socialiniame ar profesiniame gyvenime, kad pakeistų su amžiumi susijusius stereotipus ir įsitikinimus, nesvarbu, ar jie teigiami, ar neigiami (Čia). Galiausiai jie turi įsivaizduoti, kaip šį pavyzdį galima išplėtoti amžistiniam požiūriui, nuostatomis ir praktikai pakeisti visuomenėje (Visur).</p> <p>Dalyviams duodami trijų spalvų, pavyzdžiui, rožinės, geltonos ir žalios, lipnūs lapeliai. Įsiminti seminare pavyzdžiai užrašomi ant rožinės spalvos lapelio (Čia).</p> <p>Pavyzdžio panaudojimas, siekiant atisakyti amžistinių nuostatų asmeniniame, socialiniame ar profesiniame gyvenime, užrašomas ant geltonos spalvos lapelio (Ten).</p> <p>Idėja, kaip mažinti diskriminaciją dėl amžiaus visuomenėje, užrašoma ant žalio lapelio (Visur).</p> <p>Visi užrašai sugrupuojami lentoje pagal spalvą ir aptariami.</p>
Reikalingos priemonės	Lipnūs lapeliai ir lenta ar didelis baltas lapas.
Diskusija	Seminaro vedėjas garsiai perskaito užrašytus teiginius ir kviečia grupę ieškoti panašumų. Panašūs teiginiai sugrupuojami ir aptariami, ieškant tinkamiausio sprendimo amžistinėms nuostatomis ir elgesiui pakeisti.
Patarimas	Atlikite šią veiklą seminaro pabaigoje.

* Pritaikyta iš „Game storming“, metodo, kurio autoriai David Mastronardi ir Eric Wittenberg; <https://gamestorming.com/author/vzrjvy/>

5. Teorinė medžiaga apie amžįmą

Šiame skyriuje pateikiama papildoma informacija apie diskriminaciją dėl amžiaus, kurią galima naudoti SAA seminare, priklausomai nuo tikslinės grupės ir seminaro turinio. Toliau aprašyti amžizmo pavyzdžiai papildo [Atmintinėje „Atsakas į amžįmą“](#) pateiktą informaciją.

5.1 Amžizmo apraiškos

Pasaulio Sveikatos Organizacija (PSO) apibrėžia amžįmą kaip stereotipus (kaip mes mąstome), išankstines nuostatas (ką mes jaučiame) ir diskriminaciją (kaip mes elgiamės), nukreiptas į kitus ar save dėl amžiaus. Amžizmas dažnai yra ne tik ne tik pavienių diskriminacijos dėl amžiaus atvejų, bet ir sisteminės diskriminacijos, pavyzdžiui, kuriant ir įgyvendinant paslaugas, programas ir priemones, priešastis. Amžizmas gali veikti tiek sąmoningai (tiesiogiai), tiek nesąmoningai (netiesiogiai) ir gali būti išreikštas trimis skirtingais lygmenimis: mikro lygmeniu (individualus), mezo lygmeniu (socialinis) ir makro lygmeniu (institucinis ir kultūrinis). Be to, amžizmas turi du skirtingus tikslus, t. y. stereotipinės mintys ir elgesys gali būti nukreiptos į kitus asmenis, pavyzdžiui, kai manome, kad kiti vyresni žmonės yra lėti ar neišmintingi, arba asmenys gali turėti neigiamą nuomonę apie savo senėjimą.

5.1.1 Amžizmas asmeniniame lygmenyje

Asmeniniame lygmenyje amžizmas pasireiškia per individualias nuostatas, elgesį ir sąveiką su kitais. Toliau pateikiami keli pavyzdžiai:

- Daroma prielaida, kad vyresnio amžiaus žmogus negeba valdyti šiuolaikinių technologijų arba nepajėgus išmokti naujų įgūdžių vien dėl savo amžiaus.
- Žeminantys žodžiai, pvz.: „senis/senė“, „nusenęs“ arba „senos vištos“ „diedas“ ir pan., kai kalbama apie vyresnius asmenis.
- Vyresnio amžiaus kolegų ar pažįstamų pašalinimas iš socialinės veiklos, renginių ar pokalbių, remiantis prielaida, kad jie gali būti neįdomūs arba nepritaps.
- Nepaisoma vyresnių žmonių nuomonė ar nuvertinama jų patirtis dėl jų amžiaus.
- Juokai ar komentarai apie vyresnį amžių ar žmogų, pvz.: „pažiūrėk į pasą“, „tokiam amžiuje gimtadienių nebešvenčia“, „žvakės kainuoja daugiau nei tortas“ ir pan.
- Daroma prielaida, kad vyresnio amžiaus žmogus negali atlikti fizinių ar protinių užduočių,

neleidžiama jiems pademonstruoti savo gebėjimų.

- Senatvės baimė, gėdijimasis seno amžiaus.
- Daroma prielaida, kad vyresnio amžiaus žmogaus nuomonė, interesai ar poreikiai priklauso tik nuo amžiaus, neatsižvelgiant į individualius pageidavimus ar patirtį.

Labai svarbu pastebėti amžistines nuostatas asmeniniame lygmenyje ir nesitaikstyti su jomis, nes plačiai paplitęs toks požiūris kuria diskriminavimo ir atskirties kultūrą.



5.1.2 Amžizmas instituciniame lygmenyje

Institucijų ir sistemų struktūroje ir praktikoje amžizmas sukuria sąlygas nevienodam požiūriui, ribotoms galimybėms ir socialinei pagyvenusių žmonių nelygybei, t. y. diskriminacijai dėl amžiaus. Toliau pateikiami keli pavyzdžiai struktūrinio ir institucinio amžizmo pavyzdžiai:

- Amžizmas pasireiškia kai projektuojant ir statant infrastruktūros objektus nesivadovaujama universalus dizaino principais, fizinė aplinka tampa ne visiems prieinama, pvz., nėra rampų ir liftų, neprižiūrimų šaligatviai, nėra suolelių, viešųjų tualetų ir blogas apšvietimas. Neprieinama infrastruktūra gali apriboti vyresnio amžiaus žmonių mobilumą ir dalyvavimą.
- Sveikatos draudimo nuostatose, ligų prevencijos programose įvardijama amžiaus riba, o tai apriboja tam tikro amžiaus žmonių galimybes gauti paslaugas, pavyzdžiui, kelionių draudimą.
- Žiniasklaidos priemonės dažnai įtvirtina stereotipus, vaizduodamos vyresnio amžiaus žmones kaip bejėgius, lėtesnio mąstymo ar priklausomus nuo kitų. Žiniasklaidoje kuriami įvaizdžiai kuria visuomenės suvokimą apie senus žmones ir prisideda prie sisteminio šališkumo. Reklamuotojai kartais orientuojasi tik į jaunesnius vartotojus, nepaisydami vyresnio amžiaus žmonių perkamosios galios ir poreikių ir taip sustiprindami neigiamą požiūrį į senatvę.
- Švietimo sistemoje suaugusiųjų mokymas apsiriboja 65 metų amžiumi, taip apribojant vyresnių nei 65 metai asmenų galimybę mokytis visą gyvenimą.

5.1.3 Amžizmas darbo santykiuose

Diskriminacija dėl amžiaus darbo santykiuose gali pasireikšti įvairiomis formomis ir daryti neigiamą poveikį tiek jaunų, tiek vyresnio amžiaus darbuotojų galimybėms, finansiniam saugumui ir bendrai darbo patirčiai (taip pat žiūrėkite Atmintinės 11–13 psl.). SAA žaidime nagrinėjami pagyvenusių žmonių patiriamos diskriminacijos atvejai.

Dažniausiai pasitaikantys diskriminacijos dėl amžiaus darbo santykiuose pavyzdžiai:

Įdarbinimo praktika

Pirmenybė teikiama jaunesniems kandidatams dėl įvairių priežasčių, pavyzdžiui, dėl prielaidos, kad jie turėtų geresnius įgūdžius ir intuityvesnes technologijas bei modernią įrangą, geresnę fizinę būklę ir gebėjimą prisitaikyti. Nors įstatymai draudžia darbo skelbimuose

nurodyti amžiaus ribą, darbo skelbimuose gali būti numanomų apribojimų, kurie išreiškiami tokiomis frazėmis kaip „neseniai absolventai“ ar „skaitmeniniai vietiniai gyventojai“, „mūsų jauna komanda ieško...“ ir panašiai. Po darbo pokalbių su vyresnio amžiaus kandidatais nesusisiekama ne dėl jų veiklos rezultatų, o vien dėl amžiaus.

Profesinio tobulėjimo galimybių trūkumas

Vyresnio amžiaus darbuotojams darbdaviai gali suteikti mažiau mokymosi ir karjeros galimybių ir taip apriboti jų galimybes kilti pareigose, kelti atlyginimą, gauti sudėtingesnių ir prestižinių užduočių, pavyzdžiui, dalyvauti projektuose. Vyresnio amžiaus darbuotojai gali susidurti su sunkumais naudojant šiuolaikinius įrenginius, jei jie nėra tinkamai apmokyti arba jei sistemos nėra patogios naudoti. Konkrečių įgūdžių ar žinių trūkumas gali tapti pretekstu atleisti iš darbo reorganizavimo ar restruktūrizavimo metu.

Mikroagresija ir marginalizacija

Subtilūs, dažnai netyčiniai komentarai ar elgesys, perteikiantys šališkumą ar stereotipus, pagrįstus bendradarbio amžiumi, yra dažni darbo vietoje. Nejautrūs teiginiai, klausimai ar prielaidos, nukreiptos į amžiaus aspektą, pvz.: „Turėtumėte būti ramesni savo amžiuje“ (tai reiškia, kad žmogus turėtų sulėtinti tempą arba nesiiimti reiklesnių vaidmenų) arba „Mums reikia žmogaus, kuris labiau susisiektų su šiandienos tendencijomis.“ (abejojantis vyresnio amžiaus darbuotojo kompetencija) menkina vyresnio amžiaus darbuotojų pasitikėjimą, neigiamai veikia savijautą ir pasitenkinimą darbu.

Įveikos strategijos

Kad būtų išvengta senatvės darbo vietoje, svarbu, kad darbdaviai skatintų aplinką, apimančią amžių, o asmenys žinotų apie įvairias amžiaus formas, įskaitant internalizuotą, žinotų savo teises ir praneštų apie diskriminacijos dėl amžiaus atvejus.

Lentelėje išvardyti pagrindiniai veiksmai, kurių turi imtis darbdaviai ir darbuotojai, siekdami panaikinti su amžiumi susijusią diskriminaciją darbo vietoje.

Amžizmo prevencija darbo santykiuose

Darbdavio iniciatyva	Darbuotojo iniciatyva
<ul style="list-style-type: none"> Atlikti lygių galimybių auditą, peržiūrėti vidaus ir išorės politiką, susijusią su vyresnio amžiaus darbuotojais. Peržiūrėti įmonės komunikacijos strategiją. Sukurti įvairių kartų bendradarbiavimo ir mentorystės galimybes. Suteikite saugią vietą su amžiumi susijusiems klausimams aptarti. Suprasti vertę ir sukurti amžiui palankią organizacijos kultūrą. 	<ul style="list-style-type: none"> Atpažinti savo amžistines nuostatas. Suprasti amžizmo sąvokas ir šaknis. Mokytis visą gyvenimą ir nuolat tobulinti savo įgūdžius ir kompetencijas. Rodyti iniciatyvą ir nenu tylėti pastebėjus amžizmo atvejus. Žinoti darbuotojo teises ir įstatymus apie diskriminaciją dėl amžiaus. Pranešti apie diskriminacijos dėl amžiaus atvejus atitinkamam nevyriausybinės arba vyriausybinės organizacijos atsakingam asmeniui.

5.1.4 Amžizmas sveikatos priežiūroje

Vyresnio amžiaus žmonės yra sparčiausiai auganti amžiaus grupė Europoje ir sudaro didelę sveikatos priežiūros paslaugų vartotojų dalį. Tačiau sveikatos priežiūros sistema nėra atleista nuo aiškaus ar numanomo senėjimo atvejų, kurie neigiamai veikia vyresnio amžiaus pacientų sveikatą ir gerovę. Sveikatos priežiūros normavimas, o tai reiškia, kad vyresnio amžiaus pacientams, atsižvelgiant į jų chronologinį amžių arba numatomą gyvenimo trukmę, atsisakoma arba ribojama prieiga prie tam tikrų medicinos paslaugų ar gydymo paslaugų.

Remiantis PSO ataskaita, 85 procentuose iš 149 tyrimų buvo nustatyta, kam buvo taikytos tam tikros medicininės procedūros ar gydymas.

Amžizmo problemas sveikatos priežiūros srityje (žr. [Atmintinės](#) 17–20 psl.) gali lemti keli veiksniai, įskaitant visuomenės įtvirtintus stereotipus, ribotą geriatrijos specialistų rengimą, laiko apribojimus sveikatos priežiūros įstaigose ir nesąmoningą sveikatos priežiūros specialistų šališkumą.

Štai keletas tipišku amžizmo sveikatos priežiūroje pavyzdžių:

- Personalas, sąmoningai to nesuvokdamas, turi neigiamų nuostatų senų žmonių atžvilgiu.

- Gydytojai gali atmesti patologiją kaip senatvės požymį.
- Natūralų senėjimo poveikį globėjai gali laikyti liga.
- Vyresnio amžiaus žmonės, sergantys keliomis lėtinėmis ligomis, neįtraukiami į klinikinius tyrimus, todėl trūksta žinių apie tai, kaip tik seniems žmonėms būdingi rizikos veiksniai sąveikauja su naujais tiriamais gydymo būdais.
- Darbuotojai, paslaugų teikėjai ir patys pacientai laido juokelius apie senatvę.
- Globos namuose ir ligoninėse dažnai pastebimas infantilizuojantis personalo bendravimas su senukais, kai kalbama lyg su mažu vaiku, sutrumpinant sakinius, kalbama labai lėtai, naudojamas ribotas žodynas, mažybiniai žodžiai.

Amžizmas sveikatos priežiūros srityje turi netiesioginį poveikį sveikatos priežiūros išlaidoms ir rezultatams. Diskriminacija dėl amžiaus gali lemti pavėluotą arba netinkamą priežiūrą, klaidingas diagnozes arba nepakankamą dėmesį specifiniams konkreto žmogaus poreikiams. Kai medicinos darbuotojai paviršutiniškai supranta senėjimą, sveikatos būklės gali būti gydomos nepakankamai arba per daug. Dėl to gali kilti sunkesnių sveikatos problemų, ilgiau gulėti ligoninėje ir padidėti sveikatos priežiūros išlaidos.

Amžizmą patyrę pagyvenę žmonės gali būti mažiau

linkę dalyvauti preventinėse programose arba laikytis gydymo plano, o tai sąlygos blogesnę sveikatos būklę ateityje. Amžizmas taip pat gali apsunkinti globėjų padėtį, kurie gali susidurti su iššūkiais ginant vyresnius šeimos narius, o tai gali sukelti emocinį ir finansinį stresą.

Ageism in healthcare is a relevant issue with well-documented consequences. Numerous studies have shown that older persons may receive suboptimal care due to ageist attitudes among healthcare providers, leading to adverse health outcomes and increased healthcare costs.

Amžizmo mažinimo sveikatos priežiūroje strategija:

Amžizmo prevencija sveikatos priežiūroje	
Sritis	Priemonės
Švietimas ir mokymas	Sveikatos priežiūros paslaugų teikėjai ir specialistai gali dalyvauti mokymuose, kad atpažintų ir kovotų su amžiaus šališkumu. Tai apima supratimą apie vyresnio amžiaus suaugusiųjų sveikatos poreikių įvairovę.
Pacientų teisių gynimas	Vyresni pacientai ir jų šeimos gali tapti savo sveikatos priežiūros gynėjais. Tai apima jų teisių supratimą, klausimų uždavimą ir antrosios nuomonės ieškojimą.
Tyrimai ir duomenų rinkimas	Duomenų apie senėjimą sveikatos priežiūros srityje rinkimas gali padėti nustatyti tendencijas ir sritis, kuriose reikia intervencijos. Tyrimai taip pat gali pabrėžti ekonominį ir senatvės poveikį sveikatai.
Visuomenės sąmoningumas	Labai svarbu didinti informuotumą apie senėjimą ir jo pasekmes. Kampanijos ir švietimo iniciatyvos gali padėti kovoti su stereotipais ir šališkumu, teikti rekomendacijas politikos formuotojams.

5.1.5 Advokacija patiriant diskriminaciją dėl amžiaus

Teisė į lygybę ir nediskriminavimą apima žmogaus amžių kaip saugomą kategoriją tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose. Europos Sąjungoje diskriminacijai dėl amžiaus taikoma Pagrindų direktyva dėl lygių galimybių užimtumo ir profesinėje srityje. Pagal Pagrindų direktyvą valstybės narės yra įsteigusios lygų galimybių užtikrinimo institucijas, tokias kaip [Federalinė kovos su diskriminacija agentūra \(ADS\)](#) Vokietijoje, [Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba](#) Lietuvoje, [Nyderlandų žmogaus teisių institutas](#), [Moterų ir vyrų lygybės institutas](#) Belgijoje, [Apsaugos nuo diskriminacijos komisija](#) in Bulgarijoje. Šios institucijos, dar žinomos kaip antidiskriminacinės agentūros, gali padėti diskriminacijos aukoms, atlikti nepriklausomas apklausas ir tyrimus, skelbti ataskaitas ir teikti rekomendacijas.

Problemos suvokimo didinimo kampanijomis, amžizmo temos įtraukimu į viešąjį diskursą ir advokacijos priemonėmis siekiama atsakyti stereotipų ir mažinti amžizmo apraiškas. Europos ne pelno organizacijų tinklas [Age Platform Europe](#) kalba milijonų 50 metų ir vyresnių europiečių vardu, gina jų interesus bei didina informuotumą apie amžizmą.



6. Kompetencijų portfelis ir mokymosi refleksija

Šis seminaras nėra mokymo programa, kurią būtų galima įvertinti kreditais ir sertifikuoti pagal esamas kvalifikacijų sistemas. Esant mažai mokymosi apimčiai, standartinė mokymosi rezultatų patvirtinimo praktika yra mokymosi dalykų ir mokymosi trukmės įrašymas į lankomumo pažymėjimą. Seminarų organizatoriai gali patvirtinti mokymosi rezultatus po nedidelio masto mokymosi patirties seminaro vadovaudamiesi Europos Tarybos rekomendacija dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti. Joje apibrėžiamas mikrokredencialų pobūdis ir pateikiamos gairės valstybėms narėms, valdžios institucijoms ir paslaugų teikėjams dėl mikrokredencialų ir mikrokredencialų sistemų kūrimo ir išdavimo. Šios rekomendacijos II priede pateikiami 10 mikrokredencialų sudarymo ir išdavimo principų. Principai yra universalūs ir, jei reikia, gali būti taikomi bet kurioje srityje ar sektoriuje.

Šiais laikais nedidelės apimties mokymasis gali vykti įvairiomis formomis, tiek gyvai, tiek per nuotolį. Todėl svarbu registruoti įgytus ar atnaujintus įgūdžius ir kompetencijas. Trumpo mokymosi metu įgytų įgūdžių refleksija ir įsivertinimas yra gera priemonė besimokančiojo kompetencijų ugdymui fiksuoti.

Mokymosi visą gyvenimą kompetencijų aplanko sudarymas yra naudingas ir svarbus, nes jis yra dinamiškas ir išsamus asmens įgūdžių, žinių, patirties ir pasiekimų įrašas. Šis portfelis atspindi asmeninį augimą ir tarnauja toliau išvardytiems tikslams.

Savęs vertinimas ir refleksija

Refleksija ugdyme – tai procesas, kai atsigręžiama į mokymosi patirtį ir tiksliai apmąstoma, kas ir kodėl buvo padaryta, koks buvo mano vaidmuo, kokių naujų žinių ir įgūdžių įgijau ir kaip juos pritaikyti. Apmąstymas padeda geriau suprasti jūsų mokymosi nuostatas, motyvacijas ir sritis, kuriose reikia tobulėti.

Pasiekimų dokumentavimas

Mokymasis visą gyvenimą apima įvairių įgūdžių ir kompetencijų įgijimą per formalųjį, neformalųjį ir savaiminį švietimą, darbo patirtį ir gyvenimo patirtį. Kompetencijos portfelis padeda jas paversti apčiuopiamais ir potencialiems bendradarbiams, partneriams ar savanorių ar samdomų apmokamų darbuotojų įgūdžiams įrodyti. Išklaustyti mokymo kursus ir seminarus liudija įvairūs sertifikatai, kurie turėtų būti saugomi kompetencijų aplanko byloje.

Parodantis kompetenciją

Įmonės ir organizacijos ieško kandidatų, kurie turėtų specifinių įgūdžių ir kompetencijų. Gerai sutvarkytas portfelis leidžia pademonstruoti savo žinias ir pateikti aiškų savo gebėjimų ir kvalifikacijos vaizdą. Reflektuojantis rašinys (žr. pateiktą šabloną) yra geras būdas apibendrinti kurse ar seminare įgytas kompetencijas.

Atsakingumas ir motyvacija

Kompetencijų aplanko sudarymas ir atnaujinimas skatina atsakomybės jausmą ir nuolatinio mokymosi motyvaciją. Tai yra asmeninių ir profesinių siekių priminimas, skatinantis investuoti į savo augimą.

Neformalaus mokymosi pripažinimas

Daug įgūdžių ir kompetencijų įgyjama per neformalųjį arba patyriminį mokymąsi, pavyzdžiui, seminarus, savanorystę ir asmeninius projektus. Sudarydami kompetencijų aplanką dokumentuosite ir patvirtinsite šią patirtį, todėl jos bus svarbios ir patikimos, jei planuojate įgyti formaliojo mokymosi kvalifikaciją.

6.1 Kaip rašyti mokymosi refleksiją

Refleksija yra naudingas procesas norint peržiūrėti pagrindinius seminaro dalykus ir tikslus bei įvertinti mokymosi patirtį. Rašytinis seminaro atspindys, įtrauktas į kompetencijų aplanką, yra vertingas asmeninio ir profesinio tobulėjimo įrodymas. Žemiau pateikta diagrama padeda struktūrizuoti refleksijos procesą.



Refleksijos forma, užpildoma po seminaro, Gali būti pridedama prie dalyvio pažymėjimo

Refleksija po seminaro
Seminaro data ir vieta
1. Kokia buvo seminaro tema?
2. Ką aš sužinojau apie amžizmą ir jo poveikį man ir kitiems? <ul style="list-style-type: none"> • Dalykai, kuriuos žinojau anksčiau, bet nekreipiau daug dėmesio. • Dalykai, kurių anksčiau nežinojau.
3. Kas sekėsi gerai? <ul style="list-style-type: none"> • Mano patirtis žaidžiant SAA žaidimą. • Mano indėlis ir bendravimas su kitais seminare.
4. Kokie buvo iššūkiai?
5. Kaip galiu pritaikyti tai, ko išmokau, asmeniniame ar profesiniame gyvenime?

7. Nuorodos

- [1] World Health Organisation (2022): Global Report on Ageism: Executive Summary, prieiga per internetą: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (žiūrėta 2023.10.12)
- [2] Ontario Human Rights Commission: Ageism and age discrimination (fact sheet), prieiga per internetą: <https://www.ohrc.on.ca/en/ageism-and-age-discrimination-fact-sheet> (žiūrėta 2023.10.12)
- [3] Sibila Marques et. Al (2020): Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review, in International Journal of Environmental Research and Public Health, prieiga per internetą <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7178234/> (žiūrėta 2023.10.14)
- [4] World Health Organisation (2021): Ageism is a global challenge: UN, prieiga per internetą <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (žiūrėta 2023.11.10)
- [5] 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus; OL L 303, 2000 12 2, Specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 004 p. 79 – 85; prieiga per internetą <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> (žiūrėta 2024.05.29)
- [6] Tarybos rekomendacija dėl europinio požiūrio į mikrokredencialus mokymuisi visą gyvenimą ir įsidarbinamumui skatinti, OL C 243, 27/06/2022, p. 10–25 prieiga per internetą <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29> (žiūrėta 2024.05.29)

I priedas

DALYVIO PAŽYMĖJIMAS ERASMUS+ STRATEGINIŲ PARTNERYSČIŲ PROJEKTAS

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035193

SAA mokomasis žaidimas Išmaniai prieš diskriminaciją dėl amžiaus

Pažymima, kad

iš _____ (organizacija, šalis)

dalyvavo seminare „Išmaniai prieš diskriminaciją dėl amžiaus“,

kurį organizavo _____ (organizacija, miestas, šalis)

_____ (kur, kada)

SAA seminare nagrinėtos temos (pasirinkite):

- Interaktyvus mokymasis žaidžiant SAA žaidimą.
- Amžizmo samprata.
- Amžistinės nuostatos ir elgesys.
- Amžizmo apraiškų mažinimo darbo santykiuose, sveikatos priežiūroje, socialinėje ir fizinėje aplinkoje būdai.
- Advokacija ir teisiniai teisių gynimo būdai diskriminacijos dėl amžiaus atvejais.
-

Data ir vieta _____

Parašas _____

Antspaudas, jei reikia

II priedas

Programos seminarui vesti

Zoom	Programa, skirta rengti internetinius susitikimus su keliais dalyviais. Taip pat galima dalytis ekranu arba atlikti apklausas. Galima naudoti kompiuteryje ar išmaniajame telefone, taip pat interneto naršyklėje.
Microsoft Teams	Programa, skirta rengti susitikimus su keliais žmonėmis, dalytis failais ir bendrauti atskiromis grupėmis. Galima naudoti kompiuteryje arba interneto naršyklėje.
Discord	Nemokama internetinė paslauga, skirta balso ir vaizdo pokalbiams arba keitimuisi tekstiniais pranešimais. Failus ir nuorodas taip pat galima bendrinti su kitais žmonėmis.
Webex	Platforma su programine įranga, skirta internetiniams susitikimams su keliais žmonėmis, dalijimuisi failais ar ekranu ir tekstinių žinučių siuntimui.
Whatsapp	Nemokama žinučių siuntimo paslauga, kurią galima naudoti kaip programėlę išmaniajame telefone arba interneto naršyklėje. Taip pat galima kurti grupinius pokalbius konsultacijoms ir planavimui, dalytis nuorodomis ir failais.
Signal	Anksčiau įvairios didesnės žinučių siuntimo paslaugos ne kartą buvo kritikuojamos dėl asmens duomenų nesaugumo. „Signal“ gali būti gera ir saugi alternatyva, kurioje daug dėmesio skiriama duomenų saugumui.
The Learning Lab	Programa, skirta internetiniams mokymosi kursams ar seminarams kurti.

Programmes to implement and support (online and offline) workshops

Power Point (arba Impress)	„Power Point“ yra „Microsoft Office“ paketo programa skirta pateiktims kurti ir rodyti. Nemokama alternatyva yra „Impress“ programa iš „Libre Office“ paketo.
Prezi	Prezi tai įdomesnių pateikčių kūrimo internete programa, leidžianti kurti judančias pateiktis.
MS Office (arba Libre Office)	Kitos „Microsoft Office“ / „Libre Office“ programos taip pat gali būti naudingos rengiant ar vedant seminarą. Geriausiai žinomos programos yra „Word/Writer“ arba „Excel/Calc“.
Kahoot!	Skaitmeninis mokymosi žaidimas, skirtas viktorinoms kurti ir rengti. Tokiu būdu galima žaismingai patikrinti ir įtvirtinti mokymosi ar seminaro turinį.

QuizAcademy	QuizAcademy, yra specialiai švietimo įstaigoms skirta viktorinų programa.
Quizlet	Internetinė mokymosi platforma, kurioje yra daug galimybių, pavyzdžiui, kurti atmintines, taip pat įvairių kitų žaidimų ir testų.
Youtube	Visame pasaulyje žinoma vaizdo įrašų ir srautinių transliacijų platforma. Dėl jos populiarumo ir didelio naudotojų skaičiaus galima rasti daug vaizdo įrašų įvairiomis temomis. Konkrečios temos vaizdo įrašus galima įtraukti į pristatymus ar seminarus.
Mentimeter	Interaktyvi pateikčių kūrimo programa, leidžianti realiuoju laiku rinkti grįžtamąją informaciją iš auditorijos.
Microsoft Whiteboard	Skaitmeninė lenta, skirta dalytis eskizais ir idėjomis arba kartu generuoti idėjas. Gali būti naudojama kaip darbalaukių programa, interneto naršyklėje arba integruota į „Microsoft Teams“.
Mural	Dar viena skaitmeninė lenta su daugybe funkcijų. Geriausia išbandyti įvairias jos parinktis ir išsiaiškinti, kurios jums labiausiai patinka.
Miro	Kita skaitmeninė lenta, turinti daug funkcijų. Geriausia išbandyti įvairias jos parinktis ir išsiaiškinti, kurios jums labiausiai patinka.
Edpuzzle	Programėlė, skirta įvertinti, kaip grupė supranta vaizdo įrašą.
Wordwall	Apšilimo ir susipažinimo veikloms.
Moodle	Mišriam mokymuisi skirta programa. Leidžia saugoti medžiagą, priimti ir vertinti mokinių darbus.
Socialiniai tinklai (Facebook, Twitter, Instagram etc.)	Socialinė žiniasklaidą galima naudoti seminarams ir renginiams reklamuoti arba ilgalaikiam interesų ir mokymosi grupių sujungimui ir informavimui apie pasiūlymus. Jei reikia, į seminarus galima integruoti ir atitinkamas programas.





Smart Against Ageism



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga