



**Smart
Against
Ageism**

KIT DE FERRAMENTAS PARA FORMADORES



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Autores

Seniors Initiatives Centre

Edita Šatienė
Judita Leikienė

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur

Marcel Neumann
Jesper Schulze

Com contribuições de:

AFEdemy

Willeke van Staalduinen

SHINE 2Europe

Juliana Louceiro, Carina Dantas

Parceiros e contactos:

O projeto Erasmus+ “Smart against Ageism” (SAA) (janeiro de 2022 - junho de 2024) visa sensibilizar para a discriminação em função da idade. O projeto envolve sete organizações parceiras de seis países europeus:

ISIS Institut für Soziale Infrastruktur, Alemanha
Coordenação Europeia
www.isis-sozialforschung.de

AFEdemy, Academy on age-friendly environments in Europe BV, Países Baixos
www.afedemy.eu

AGE Platform Europe, Bélgica
www.age-platform.eu

Alzheimer Bulgaria Association, Bulgária
alzheimer-bg.org

Association Seniors Initiative Centre, Lituânia
www.senjoru-centras.lt

SHINE 2Europe, Lda, Portugal
www.shine2.eu

EAEA, European Association for the Education of Adults, Bélgica
www.eaea.org

Website do projeto

saa-game.eu

Copyright (c) 2024 Smart Against Ageism Consortium



Esta publicação está licenciada sob uma [Licença Internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Kit de Ferramentas para Formadores/as Smart Against Ageism | 5 |
| Introdução | 6 |
| Como Utilizar este Kit de Ferramentas | 7 |
| 1. Conteúdo e Implementação da Formação | 8 |
| 1.1 Grupos-alvo | 8 |
| 1.2 Workshops SAA | 8 |
| 2. Jogo SAA e Aprendizagem Digital | 11 |
| 2.1 Utilização de Ferramentas Digitais na Educação de Adultos | 11 |
| 2.2 Desafios na Utilização de Métodos Digitais | 11 |
| 2.3 Recomendações | 12 |
| 2.4 Checklist | 14 |
| 3. Oferta de aprendizagem do SAA | 15 |
| 3.1 A Aprendizagem Interativa do SAA | 15 |
| 3.2 O Jogo Educativo Online SAA | 15 |
| 4. Métodos de Aprendizagem | 18 |
| 4.1 Fase de Abertura | 18 |
| 4.2 Fase de Exploração | 19 |
| 4.3 Aprovaria? | 21 |
| 4.4 Luz vermelha, luz verde | 22 |
| 4.5 Dar, Receber, Deixar | 23 |
| 4.6 Aqui, ali, em todo o lado * | 24 |
| 5. Materiais sobre Idadismo | 25 |
| 5.1 Áreas relacionadas com o Idadismo | 25 |
| 5.1.1 Idadismo a um micro nível | 25 |
| 5.1.2 Idadismo a um macro nível | 26 |
| 5.1.3 Idadismo no local de trabalho | 26 |
| 5.1.4 Idadismo na saúde | 27 |
| 5.1.5 Ação e Ativismo | 29 |
| 6. Portfólio de Competências e Reflexão sobre a Aprendizagem | 30 |
| 6.1 Instruções para Escrever uma Reflexão sobre a sua Aprendizagem | 30 |
| 7. Bibliografia | 32 |
| Anexo I | 33 |
| Anexo II | 34 |



Kit de Ferramentas para Formadores/as Smart Against Ageism

Boas-vindas ao Kit de Ferramentas para Formadores/as do Smart Against Ageism - o seu guia para abordar o idadismo em vários setores e potenciar a mudança. Este Kit de Ferramentas foi desenvolvido para orientar e apoiar os/as formadores/as na planificação e execução de workshops sobre idadismo para diferentes grupos-alvo.

No centro da nossa abordagem está a utilização da gamificação na educação de adultos. Atualmente, os métodos de aprendizagem tradicionais podem nem sempre captar a atenção do aprendente ou suscitar o seu envolvimento. Assim, é proposto um jogo interativo para tornar a aprendizagem sobre o combate ao idadismo excitante e interativa. Através da gamificação, pretendemos criar uma experiência imersiva que melhore a compreensão, a retenção e a aplicação de conceitos-chave sobre este tema.

Este Kit de Ferramentas também destaca a importância do registo de competências e inclui um modelo para a reflexão sobre a aprendizagem. Um portefólio de competências no domínio da aprendizagem contínua funciona como uma representação tangível de competências, conhecimentos e feitos, oferecendo benefícios que abrangem tanto a autoavaliação e a documentação de conquistas como a apresentação de conhecimentos especializados e a progressão na carreira.

Esperamos que este Kit de Ferramentas, que oferece uma compilação de atividades, informações e métodos para lidar com atitudes e comportamentos de discriminação etária, seja um recurso valioso para os seus workshops, sessões de aconselhamento e de formação.



Introdução

O projeto Erasmus+ [Smart Against Ageism](#) (SAA) desenvolveu uma plataforma de aprendizagem interativa que contém informações e recursos de aprendizagem para reforçar o conhecimento sobre o idadismo e mostrar formas de combater os estereótipos, os preconceitos e a discriminação em função da idade.

O idadismo abrange todos os grupos etários e muitas instituições e setores da sociedade. Este fenómeno tem sido amplamente investigado nas últimas quatro a cinco décadas e a sua gravidade tem sido amplamente reconhecida pelos(as) especialistas. No entanto, embora a investigação mais recente e os debates públicos não deixem dúvidas quanto à existência de idadismo, a sua “normalidade” significa que as pessoas não estão necessariamente conscientes do mesmo. Assim, as atitudes, os comportamentos e as práticas prejudiciais são frequentemente ignorados.

O núcleo da oferta de aprendizagem do SAA é o jogo educativo online, desenvolvido para ajudar os aprendentes a reconhecer o idadismo em diferentes áreas, como no emprego, na saúde, nos contextos sociais e nos ambientes contruídos e a procurar intervenções adequadas. Além disso, os casos analisados chamam a atenção para a possibilidade de procurar ajuda e para os princípios jurídicos básicos relacionados com a discriminação em função da idade.

Embora o jogo SAA possa ser utilizado como uma ferramenta autónoma, o seu efeito será reforçado se for aplicado em workshops estruturados com materiais didáticos de acompanhamento. Os workshops servirão para fazer referência a informações de base e discutir o conteúdo do jogo, bem como a vasta gama de medidas necessárias numa sociedade com diversidade etária. Por conseguinte, este Kit de Ferramentas inclui materiais e métodos de aprendizagem suplementares para incentivar reflexões e debates mais intensos entre os aprendentes. O conteúdo, o formato e a duração do workshop dependem dos grupos-alvo e das suas necessidades.



Como Utilizar este Kit de Ferramentas

O Kit de Ferramentas SAA para Formadores/as foi desenvolvido para orientar e apoiar a planificação e execução de workshops sobre idadismo para diferentes públicos. Os destinatários deste conjunto de ferramentas são os/as formadores/as de educação cívica e as associações que apoiam adultos mais velhos e que podem desempenhar múltiplas funções e organizar workshops sobre discriminação em função da idade para públicos mais vastos, tal como descrito em pormenor no [Capítulo 1](#). Uma vez que possuem contactos diretos com adultos mais velhos, colegas do terceiro setor e decisores políticos, estão numa excelente posição para identificar situações e comportamentos de discriminação em função da idade e oferecer apoio e formação com a ajuda deste kit de ferramentas.

O [Capítulo 1](#) descreve os destinatários(as) da formação, de modo que o conteúdo e a estrutura sugeridos para o workshop possam ser alinhados com as necessidades dos(as) participantes, com base nas metas e objetivos da formação apresentados neste capítulo.

O [Capítulo 2](#) aborda os aspetos importantes da utilização de ferramentas digitais na educação de adultos. Estes aspetos devem ser considerados antes da realização dos workshops. São fornecidas recomendações e uma checklist para os/as formadores/as sobre como utilizar as ferramentas digitais durante a formação.

A oferta de aprendizagem do SAA, incluindo a plataforma educativa online e o jogo, é descrita em pormenor no [Capítulo 3](#).

[Capítulo 4](#) inclui exemplos de atividades interessantes que podem ser utilizadas para melhor compreender a forma como os estereótipos e os preconceitos conduzem a atitudes e comportamentos de discriminação etária. Além disso, o [Capítulo 5](#) inclui informações suplementares sobre os principais conceitos de discriminação em função da idade, a fim de reforçar os conhecimentos adquiridos através do jogo e de fornecer informações sobre como evitar práticas de discriminação relacionadas com a idade.

É dada especial atenção à reflexão sobre a aprendizagem e ao registo das competências e aptidões adquiridas ou atualizadas. No [Capítulo 6](#), é apresentada a abordagem a adotar para construir um portefólio de competências e o modelo de reflexão sobre a aprendizagem.

O Kit de Ferramentas tem dois anexos: o modelo de Certificado de Presença, no [Anexo I](#) e uma lista de ferramentas digitais, no [Anexo II](#).



1. Conteúdo e Implementação da Formação

O conteúdo da formação SAA e o método de execução apresentados abaixo podem ser utilizados para conceber um workshop de curta duração para os públicos selecionados, a fim de aumentar a sensibilização para o problema do idadismo, existente nas nossas sociedades, e encorajar os participantes a lutar contra a discriminação em função da idade. O objetivo é apresentar o fenómeno do idadismo, que muitas pessoas desconhecem devido à sua natureza tácita e generalizada, a fim de compreender as consequências negativas do mesmo e refletir sobre as possíveis estratégias de combate.

1.1 Grupos-alvo

O workshop SAA pode ser implementado em diferentes grupos-alvo. Estes podem ser prestadores/as de serviços públicos e privados que interagem diretamente com os clientes e consumidores. O seu comportamento e atitudes podem ter um impacto significativo nas experiências dos adultos mais velhos. Uma maior sensibilização para esta questão pode contribuir para uma melhoria significativa da qualidade de vida das pessoas idosas. Muitos países têm leis antidiscriminação que também se aplicam à prestação de serviços.

Outro grupo-alvo são os adultos mais velhos. Neste caso, o workshop poderia centrar-se na troca de experiências pessoais e na reflexão sobre as mesmas. O objetivo seria aumentar a sensibilização, mas também partilhar estratégias e opções de aconselhamento. Devido ao facto de este grupo-alvo ser potencialmente afetado e poder ter tido experiências negativas, é necessária uma maior sensibilidade na condução do workshop.

Como grupo-alvo final, o workshop pode ser dirigido a pessoas interessadas de todas as idades e origens que estejam interessadas em lidar com o tema. As cenas do jogo podem ser utilizadas como experiências quotidianas para ilustrar as experiências.

1.2 Workshops SAA

Conhecer a audiência permite aos organizadores do workshop adaptar as metas, os objetivos e o conteúdo às necessidades específicas, às preferências e aos interesses temáticos dos participantes. O jogo SAA abrange cinco áreas temáticas: EMPREGO, SAÚDE,

CONTEXTOS SOCIAIS, AMBIENTE CONSTRUÍDO e ATIVISMO. Com base nas necessidades dos participantes, podem ser jogados apenas determinados casos do jogo, seguidos de debates sobre as medidas mais adequadas para combater o idadismo nessa área específica. Para uma compreensão mais ampla do idadismo e da sua manifestação generalizada em vários setores, seria útil jogar o jogo completo.

Um breve questionário, incluído no formulário de inscrição, ajudará a identificar antecipadamente essas necessidades.

A tabela abaixo fornece uma visão geral dos objetivos do workshop, dos resultados de aprendizagem e dos tópicos, que podem ser mais delimitados ou abrangentes de acordo com as necessidades da audiência.



Objetivos e resultados da aprendizagem

| | |
|--|---|
| Objetivos | Dotar os participantes, através do jogo educativo online, de conhecimentos, competências e estratégias necessárias para reconhecer, combater e atenuar o idadismo |
| Resultados de aprendizagem desejados / Competências-chave / Competências transversais | <p>No final da formação, os participantes serão capazes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreender o conceito de idadismo, incluindo as suas diferentes formas a nível estrutural, interpessoal e individual, e reconhecer como se pode manifestar em diferentes contextos. • Reconhecer as atitudes, os comportamentos e a linguagem relacionada com o idadismo. • Compreender o impacto negativo do idadismo. • Adquirir estratégias práticas para combater o idadismo em contextos pessoais, profissionais e sociais. • Conhecer técnicas de comunicação eficazes que promovam a inclusão, o respeito e a dignidade na interação com pessoas de todas as idades. • Refletir sobre preconceitos e atitudes pessoais em relação à idade e desenvolver empatia. • Estar motivado para continuar a aprender, adaptar-se e desafiar as normas sociais. |
| Tópicos | <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar o jogo SAA como método de aprendizagem interativo. • Compreender o idadismo. • Reconhecer atitudes e comportamentos de discriminação etária. • Estratégias para desafiar o idadismo nas áreas de EMPREGO, SAÚDE, CONTEXTOS SOCIAIS, AMBIENTE CONSTRUÍDO e ATIVISMO. • Defesa de direitos e considerações legais relacionadas com o idadismo. |
| Execução | <p>A formação centra-se no jogo de aprendizagem online SAA.</p> <p>A recomendação para esta formação é um workshop presencial de 90 minutos. Durante o workshop, o jogo pode ser jogado na íntegra. No entanto, os formadores podem jogar apenas partes específicas do jogo que abrangem o(s) setor(es) relevante(s) para eles(as) (emprego, saúde, contextos sociais, ambiente construído e ativismo).</p> <p>O jogo pode ser complementado por métodos selecionados a partir deste Kit de Ferramentas, do Compêndio SAA ou de outros métodos de aprendizagem interativos conhecidos pelos formadores.</p> |
| Certificação dos conhecimentos adquiridos | Certificado de participação com a indicação dos temas abordados, da data e do local do workshop. |

No quadro seguinte, é apresentada a estrutura proposta para o workshop e os recursos necessários.

Estrutura do workshop

| | |
|--|---|
| <p>Sessão de abertura (aprox. 20 min.) Criar um bom ambiente de trabalho. Introduzir o tema e os conceitos-chave aos participantes. A sessão de abertura também pode ser utilizada para dar exemplos da manifestação do idadismo no local de trabalho, no setor da saúde, nas relações sociais e no ambiente construído, bem como das suas consequências.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Acolher os participantes e criar um ambiente de aprendizagem confortável. • Fornecer informações práticas: duração da sessão, intervalos (se for caso disso), disponibilidade de refeições ligeiras, palavra-passe para o WiFi, localização das casas de banho, formulários de autorização para tirar fotografias, listas de presenças, etc. • Apresentar o tema e os objetivos do workshop (PORQUE o workshop sobre o idadismo). • Dar alguns conceitos-chave e conteúdos que serão explorados no workshop (mostrar um vídeo, imagens, cartões de felicitações que gozam com a velhice, uma citação ilustrada sobre idadismo, etc.) • Apresentar os resultados da aprendizagem / resultados esperados do workshop. |
| <p>Exploração (aprox. 40 min.) Explorar as manifestações idadismo na área selecionada (EMPREGO, SAÚDE, CONTEXTOS SOCIAIS, AMBIENTE CONSTRuíDO e ATIVISMO), jogando as cenas do jogo online SAA . Iniciar um processo de debate e reflexão com os participantes. O objetivo mais importante é uma discussão orientada e uma troca de ideias sobre o idadismo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Antes de começar, deve preparar-se bem para a sessão de trabalho e decidir qual o tema a abordar. O idadismo é melhor ilustrado com um ou dois exemplos. Recomenda-se uma abordagem pessoal. • Pode começar por jogar algumas cenas do jogo SAA. Através do modo de formador, pode fazer uma seleção. É aconselhável escolher um dos focos temáticos (ver capítulo 3.2). • Esclarecer as questões em aberto juntamente com os participantes e fornecer informações adicionais, se necessário. • Pode utilizar os métodos do capítulo 4.2 (Fase de exploração) para aprofundar o tema. Escolha de 1 a max.2 métodos. Adapte os métodos ao grupo de aprendizagem e às suas preferências. Os métodos podem facilitar o acesso ao tópico ou melhorar a compreensão. Planeie tempo para perguntas de seguimento e debate após cada método. Mantenha um registo das afirmações importantes feitas pelos participantes. Pode referir-se a estas declarações novamente no decurso do workshop. |
| <p>Sessão de encerramento (aprox. 30 min.) A sessão de encerramento é importante para refletir sobre os tópicos e as atividades do workshop. Os/as formadores/as e os participantes podem discutir se as suas expectativas e os resultados previstos foram atingidos. Os participantes podem dar feedback valioso ao formador, o que pode beneficiar futuros workshops. Além disso, o/a formador/ pode incentivar os participantes a abordarem, futuramente, as questões relacionadas com o idadismo e a sensibilizarem os seus familiares ou amigos para esta questão.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Recapitular os resultados da aprendizagem e as atividades utilizadas para os alcançar. • Compromisso: Os participantes podem, por exemplo, trocar informações de contacto e telefonar ou enviar um e-mail uns aos outros dentro de 10 dias para discutirem as formas como combatem o idadismo. • Documentar a aprendizagem utilizando um modelo de reflexão na Secção 6.1 deste kit de ferramentas. • Distribuir Certificados de Participação. |
| <p>Recursos técnicos e humanos</p> | <p>Infraestruturas necessárias: Ligação multimédia e à Internet na sala, computadores portáteis ou tablets para permitir que os participantes utilizem o jogo SAA. Um quadro, fita-cola, post-its e outros tipos de artigos de escritório a utilizar nas atividades de grupo. Os/as formadores/as devem estar familiarizados com o idadismo e com o jogo SAA, ter competências para orientar debates, gerir dinâmicas de grupo e criar um ambiente de aprendizagem positivo e inclusivo. Devem também ter experiência na utilização de ferramentas digitais.</p> |

2. Jogo SAA e Aprendizagem Digital

As ferramentas digitais tornaram-se indispensáveis no trabalho educativo, como foi especialmente evidente durante a pandemia de COVID-19, quando as ferramentas digitais permitiram o ensino a longas distâncias, mesmo com o confinamento. Verificou-se que as novas ferramentas e métodos oferecem muitas oportunidades de experimentação e têm o potencial de remodelar os contextos e métodos de aprendizagem. O jogo educativo Smart Against Ageism é uma dessas abordagens inovadoras. Antes de apresentarmos a oferta educativa digital do SAA, apresentamos algumas dicas básicas sobre a utilização de métodos digitais na educação de adultos.

2.1 Utilização de Ferramentas Digitais na Educação de Adultos

Nas últimas décadas, verificou-se uma mudança significativa na forma como as pessoas consomem os media. A crescente relevância dos meios de comunicação visuais e cinematográficos aumentou a importância dos conteúdos baseados na imagem e a forma como são recebidos. Para acompanhar a evolução dos hábitos de consumo dos media, a incorporação de métodos e ferramentas digitais nos programas de educação de adultos tornou-se essencial. Ao colocar uma maior ênfase nos elementos visuais e interativos, estes programas podem responder às preferências contemporâneas e proporcionar oportunidades de aprendizagem atualizadas e apelativas.

Para além destas novas abordagens metodológicas, outra vantagem da oferta educativa do SAA é o facto de estar disponível para ser utilizada em workshops totalmente digitais. Com ferramentas digitais adequadas, os workshops também podem ser organizados para grupos-alvo com menos mobilidade ou para aprendentes que vivem em locais com poucas ofertas.

O jogo SAA foi também concebido de forma a poder ser utilizado como uma ferramenta autónoma, podendo ser jogado individualmente e de forma independente pelos potenciais aprendentes, que podem escolher a sequência das tarefas e o conteúdo e também registar os seus resultados de aprendizagem.

2.2 Desafios na Utilização de Métodos Digitais

Os/as formadores/as e professores devem ter em conta os diversos desafios que podem enfrentar quando tentam utilizar ferramentas e métodos digitais em contexto educativo. Estes estão relacionados com o equipamento técnico disponível, com os conhecimentos dos participantes e também com as condições do enquadramento social. Para que a oferta educativa seja bem-sucedida, é aconselhável considerar antecipadamente estes eventuais desafios:

Desafios sociais

- A ferramenta que pretendo utilizar não é intuitiva e exige um elevado nível de competências digitais.
- Durante os workshops e sessões online, perde-se um aspeto importante do trabalho em equipa.

Desafios técnicos

- A ferramenta que pretendo utilizar tem demasiadas funções e/ou não está bem estruturada.
- A ferramenta que pretendo utilizar não tem todas as funcionalidades necessárias para o workshop.
- A ferramenta que pretendo utilizar é propensa a erros ou requer determinadas infraestruturas (por exemplo, Internet muito rápida).
- A ferramenta que pretendo utilizar não é gratuita ou tem uma funcionalidade muito limitada na versão gratuita.

Devem ser consideradas, com antecedência, as possibilidades e limitações técnicas da ferramenta selecionada. Muitas vezes, os programas oferecem muitas possibilidades, sobrecarregando assim os utilizadores que não têm experiência técnica. Por outro lado, a falta de opções, como a impossibilidade de criar salas de descanso na ferramenta de trabalho, pode impossibilitar discussões aprofundadas no workshop. As informações sobre os programas devem ser enviadas com antecedência e o momento inicial da sessão deve ser utilizado apenas para esclarecer eventuais problemas. Reserve tempo para o fazer, pois os problemas técnicos podem ser frustrantes para os aprendentes.

É importante certificar-se de que todos os requisitos técnicos necessários são cumpridos. A ferramenta que pretendo utilizar tem uma versão gratuita que funciona bem? As funções são suficientes para o meu workshop e a ferramenta é suficientemente intuitiva para o

grupo-alvo? Se não for esse o caso, os participantes podem sentir-se sobrecarregados; para além disso, as explicações adicionais podem ocupar muito tempo. Por outro lado, uma seleção incorreta da ferramenta pode ter um impacto negativo na motivação dos participantes, especialmente se as funções técnicas não parecerem úteis ou intuitivas. Surgiram vários problemas comuns em projetos e inquéritos anteriores. Por exemplo, as ferramentas digitais podem ser dispendiosas ou as versões mais recentes das ferramentas online podem não ser compatíveis com todos os dispositivos mais antigos.

No anexo II, é apresentada uma seleção de ferramentas adequadas para a realização de workshops utilizando métodos digitais ou para workshops totalmente digitais. A seleção baseia-se em consultas e recomendações feitas com educadores de adultos.



2.3 Recomendações

Experimente métodos digitais e esteja atento aos seus grupos-alvo.

A utilização de ferramentas digitais em contexto educativo constitui uma mais-valia; por isso, ouse explorar estas novas possibilidades. No entanto, deve ter sempre em mente o grupo-alvo a que se quer dirigir e quais as ferramentas adequadas ao contexto.

Quais os recursos necessários?

Tente sempre saber qual o equipamento técnico de que necessita e se este já está disponível no local ou se terá de ser alugado, o que, por sua vez, implicará custos adicionais.

Teste os métodos digitais antes dos seus workshops

Tente testar previamente, com amigos ou conhecidos, os métodos que pensa utilizar com mais frequência nos seus workshops. Desta forma, pode descobrir antecipadamente quais são os seus pontos fracos ou qual o método que mais lhe agrada.

Planear primeiro, depois agir

Pense cuidadosamente, e com antecedência, nos métodos que podem ser adequados aos seus grupos-alvo. Tem outras ideias sobre como realizar os seus workshops em diferentes cenários? E se, por exemplo, apenas alguns participantes tiverem dispositivos digitais consigo? Nesse caso, também deve ter métodos analógicos prontos a utilizar.

| Desafio | Solução |
|--|--|
| Nem todos os participantes têm o mesmo acesso a dispositivos digitais. | Tente utilizar métodos digitais simples que não exijam que os participantes tenham os seus próprios dispositivos. Pode ser possível trazer os seus próprios dispositivos ou pedir emprestados, desde que os custos (caso existam) não sejam demasiado elevados. |
| Os/As participantes estão céticos porque têm de instalar ou iniciar sessão numa aplicação. | Abordar os receios dos/das participantes e utilizar métodos que sigam as regras da proteção de dados (por exemplo, comunicação pelo Signal) e que não exijam registo ou uma aplicação. |
| A ferramenta digital que pretendo utilizar não é gratuita. | Pode encontrar na Internet versões gratuitas de quase todas as ferramentas digitais provenientes de outros fabricantes/desenvolvedores. No entanto, certifique-se de que as ferramentas gratuitas podem executar as funções básicas necessárias para o workshop. |
| Gostaria de utilizar métodos digitais, mas não tenho a certeza de quais são os mais adequados. | Em anexo pode encontrar uma lista de aplicações que foram recomendadas por educadores de adultos. Esperamos que encontre algo adequado. |
| Os/As participantes têm níveis muito diferentes de competências digitais. | Tente formar grupos mistos. Desta forma, os utilizadores avançados podem explicar as funções aos principiantes do grupo. Desta forma, os participantes também aprendem uns com os outros. |
| Há um problema técnico, por exemplo, no jogo SAA, que não consigo resolver. | Podem ocorrer problemas técnicos com a ligação à Internet. Por isso, tenha sempre um plano B na manga (um exemplo seria saber que pode descarregar as cenas do jogo SAA em PDF, para que possam ser editadas offline por um grupo). |

2.4 Checklist

Se tenciona utilizar ferramentas e métodos digitais no seu workshop e tem pouca ou nenhuma experiência, sugerimos que o planeie nos mesmos moldes.

1. Depois de definir os objetivos didáticos e o processo, consulte a lista em anexo para ver quais os métodos digitais que podem ser adequados aos seus objetivos.
2. Escolha um método que se enquadre bem no seu conceito. Não há problema em começar com uma ferramenta ou um método simples.
3. Familiarize-se com a ferramenta. Experimente diferentes definições/opções e leia as instruções do fabricante.
4. Teste a ferramenta em ambiente familiar, por exemplo, com amigos e colegas.
5. Repita isto algumas vezes.
6. No início, recomendamos a utilização de um número reduzido de ferramentas e, posteriormente, poderão ser adicionadas outras aos workshops
7. Familiarize-se com as condições presentes no local do workshop. Está disponível tudo o que precisa? São particularmente importantes:
 - WLAN
 - Projetor
 - Cabo de alimentação
 - Conectores e cabos VGA e/ou HDMI
 - Um computador portátil para si (e possivelmente para os participantes)
8. As ferramentas que os aprendentes podem utilizar nos seus smartphones facilitam o seu trabalho. No entanto, é preciso verificar se todos os participantes têm um telemóvel consigo.



3. Oferta de aprendizagem do SAA

3.1 Aprendizagem Interativa do SAA

A oferta de aprendizagem do SAA é composta por vários elementos que estão integrados na plataforma educativa online. Gostaríamos agora de lhe apresentar cada um destes diferentes pilares da oferta.

Jogo educativo online: Este projeto tem como ponto central o jogo educativo online. No jogo, é possível abordar diferentes cenários relacionados com a discriminação. Começando pelas áreas da sociedade onde a discriminação ocorre com mais frequência (EMPREGO, SAÚDE, CONTEXTOS SOCIAIS, AMBIENTE CONSTRUÍDO e ATIVISMO), os/as jogadores/as são guiados através de diferentes casos de estudo. O jogo tem por objetivo proporcionar uma abordagem prática e de baixo limiar ao tema do idadismo.

Modo Workshop: Com a ajuda do modo de workshop, pode utilizar o jogo SAA como uma ferramenta de aprendizagem. Pode selecionar uma cena e jogá-la, discutindo-a depois com os seus participantes. Nesta área, também lhe serão fornecidos materiais de trabalho e documentos adicionais para os seus workshops.

Materiais didáticos: Existem vários recursos com bastante informação, como o [Compêndio SAA “Responder ao idadismo”](#) na plataforma de aprendizagem. Para além da informação geral sobre o idadismo, o Compêndio descreve as experiências dos entrevistados, bem como os efeitos da discriminação e os modos de ação a nível geral. Contém também sugestões e dicas sobre a forma como os materiais podem ser utilizados em contextos de workshop.

3.2 O Jogo Educativo Online SAA

O jogo SAA é intuitivo e fácil de utilizar, podendo ser usado para iniciar a autorreflexão e obter uma nova visão da diversidade etária. O seu conteúdo inspira-se em entrevistas com adultos mais velhos, realizadas nos países parceiros do projeto. Estas descrevem situações reais da vida quotidiana destas pessoas na Europa.

As cenas do jogo foram cocriadas com pessoas que viveram a experiência do idadismo e partilharam as suas ideias sobre o seu impacto. Os resultados das entrevistas e da investigação documental estão resumidos no Compêndio, que pode ser utilizado

como material didático complementar.

Contexto: Os casos de discriminação são apresentados no jogo SAA numa história de enquadramento que é utilizada para ligar casos individuais de uma forma significativa e torna a aprendizagem atrativa e interessante.

A narrativa coloca os/as jogadores/as no papel de consultor pela igualdade em grandes instituições de saúde. Durante esta tarefa, este encontra várias pessoas que o abordam com as suas queixas e pedem uma apreciação. O jogo pretende mostrar as situações e contextos quotidianos, na nossa sociedade, em que os adultos mais velhos são vítimas de discriminação. Estas têm como objetivo realçar o quão profundamente enraizados estão os estereótipos em relação aos adultos mais velhos

Os/As jogadores/as podem selecionar diferentes cenários. Depois de trabalhar numa área, seguem-se alguns minijogos para consolidar o que foi aprendido. Outro elemento de aprendizagem é o feedback da direção da instituição, que acompanha as decisões dos jogadores. Após a avaliação dos casos de discriminação, os/as jogadores/as selecionam uma solução adequada para o problema. Finalmente, após as decisões dos/das jogadores/as, tanto a avaliação da situação como a seleção da solução prática são avaliadas pela direção da instituição e os/as jogadores/as recebem um feedback.

Áreas: O jogo está estruturado em cinco áreas temáticas, que foram as mais mencionadas pelos nossos entrevistados:

- **EMPREGO:** Esta secção centra-se no local de trabalho. Os temas abordados são, entre outros, os procedimentos de candidatura a um emprego e os comentários discriminatórios de colegas e superiores.
- **SAÚDE:** Os temas são, por exemplo, os estereótipos dos médicos, que podem levar a um tratamento inadequado dos doentes, bem como a comunicação discriminatória e desequilíbrios de poder.
- **AMBIENTE CONSTRUÍDO:** Não existe discriminação direta através do comportamento ou da palavra. No entanto, neste domínio, os adultos mais velhos são negligenciados e, por conseguinte, muitas vezes excluídos pela arquitetura.

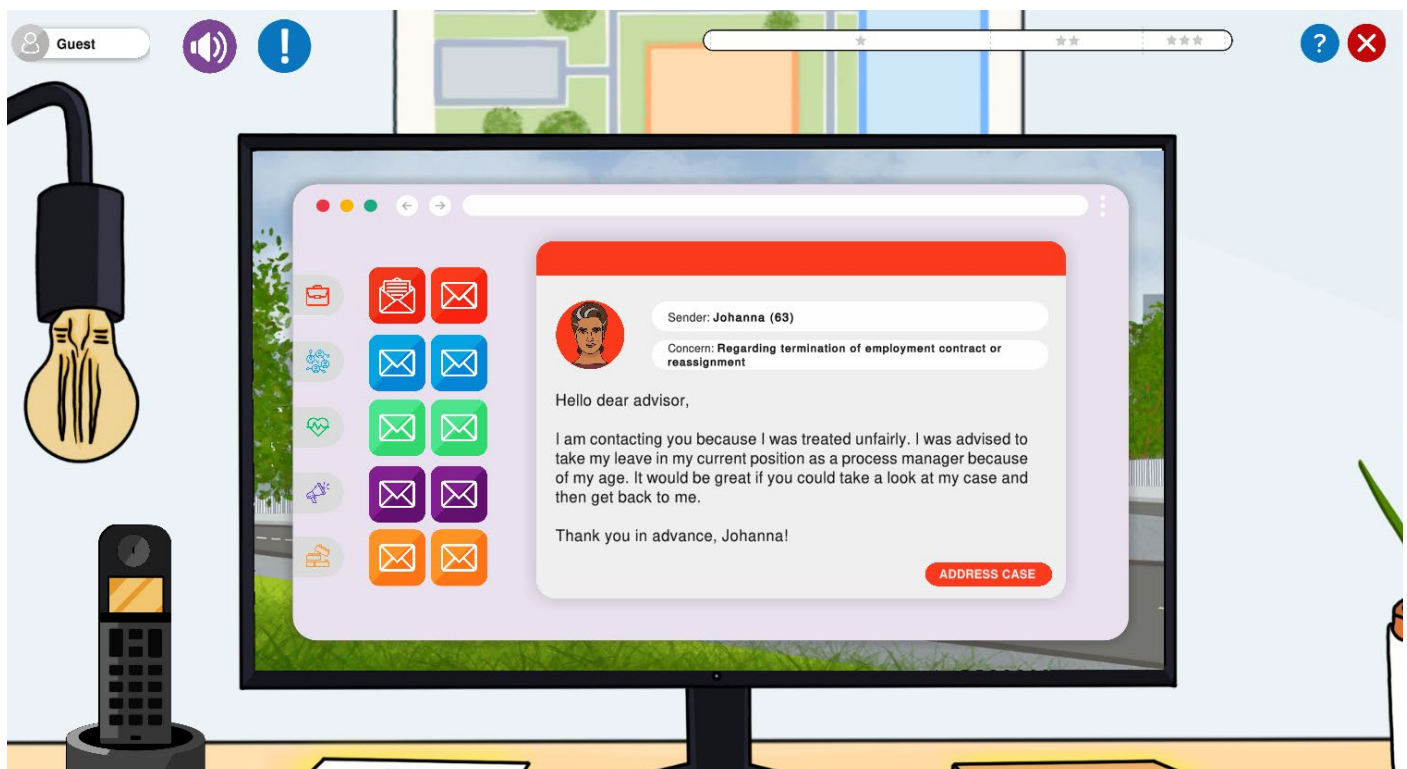
- **CONTEXTO SOCIAL:** Neste domínio, o jogo abrange casos de discriminação que ocorrem no ambiente social do grupo-alvo. Isto inclui, por exemplo, conselhos da própria família para não se envolver numa relação romântica ou para não usar determinadas roupas devido à idade da pessoa.
- **ATIVISMO:** Trata-se da possibilidade de lutar contra a discriminação com ajuda jurídica e externa.

Estrutura e funcionalidades do jogo: Inicialmente, o jogo apresenta as personagens e os/as jogadores/as são informados das suas funções/ tarefas e da razão pela qual foram contratados pela instituição.

Os/as jogadores/as podem interagir com diferentes elementos:

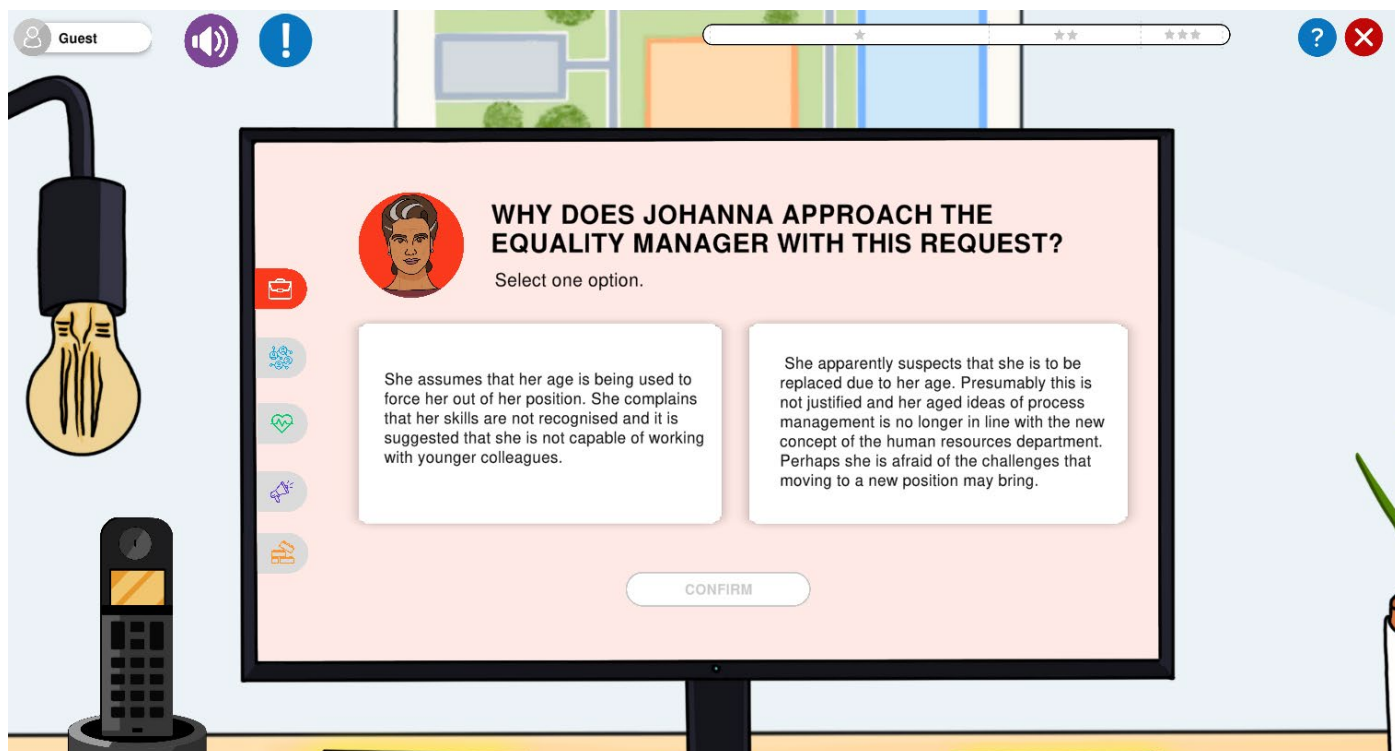
- **Código de Conduta:** Os/As jogadores/as podem consultar as regras do Código de Conduta em qualquer altura, o que deverá ajudar a avaliar corretamente as situações.
- **Dossier:** Os/as jogadores/as podem sempre aceder a todas as informações e diálogos sobre casos concluídos, para que nenhuma informação seja perdida ou esquecida.
- **Mapa:** A qualquer momento, os/as jogadores/as podem consultar um mapa do edifício para obterem uma visão global da instituição e das circunstâncias dos casos de discriminação. Além disso, é possível ver a localização de cada caso no edifício.
- **Ícones do e-mail:** Ao clicar nos diferentes ícones do email, os/as jogadores/as podem aceder aos vários casos de discriminação. Os ícones do email estão codificados por cores e indicam qual a categoria das áreas da vida, acima mencionadas, que está em causa.
- **Barra de progresso:** Os/As jogadores/as podem ver o seu desempenho nas cenas de discriminação em que participaram através de uma barra de pontos. Assim, são atribuídos diferentes números de pontos, em formato de corações, pelo tratamento correto dos casos e a barra vai-se enchendo gradualmente.

Vista ampliada da secretária



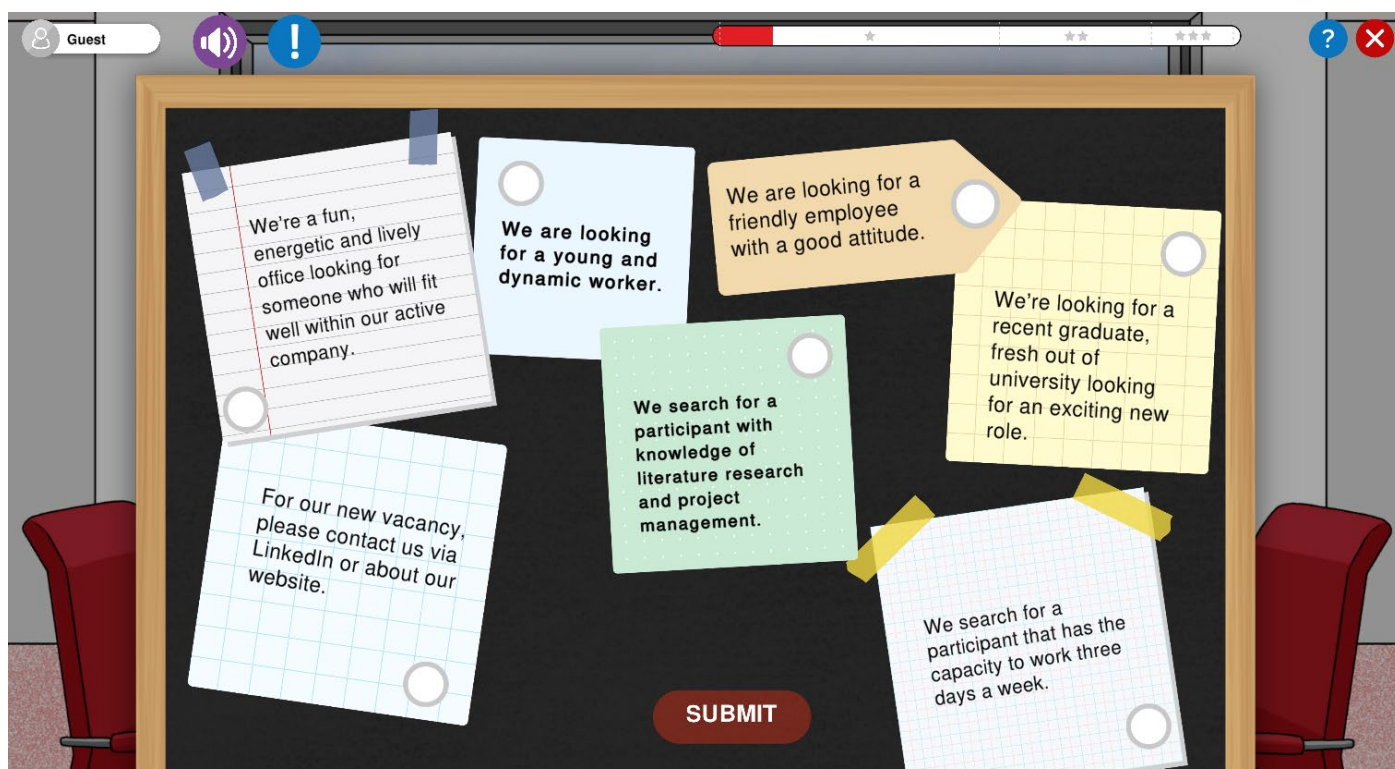
Numa segunda fase, os/as jogadores/as começam a trabalhar nas diferentes tarefas. Para cada cena, interagem com a(s) pessoa(s) em causa, que descrevem o contexto da situação. Após as descrições das personagens, os/as jogadores/as podem escolher entre duas ou três respostas diferentes. Além disso, o conselho consultivo da instituição pergunta aos/às jogadores/as que medidas seriam úteis para resolver o problema.

Vista no âmbito de uma tarefa



Aqui, os/as jogadores/as fazem a sua seleção. Depois de completar as cenas de uma determinada área, segue-se um minijogo e os/as jogadores/as têm de resolver uma pequena tarefa.

Exemplo de um minijogo



Depois de completarem pelo menos seis dos dez casos, os/as jogadores/as podem começar a terceira fase do jogo: a avaliação. Ao clicar no botão “feedback final”, estes podem receber uma avaliação das suas decisões. Esta é-lhes entregue pelo conselho consultivo da instituição e, em cada caso, é dada uma breve explicação sobre o motivo pelo qual uma escolha foi ou não considerada adequada.

4. Métodos de Aprendizagem

Foi desenvolvido um conjunto de materiais de aprendizagem para apoiar a aquisição de conhecimentos nos seus workshops. Os métodos de exploração de tópicos e os materiais de recurso fornecidos abaixo podem ser usados para apresentar o idadismo aos aprendentes e para consolidar os conhecimentos adquiridos no workshop.

4.1 Fase de Abertura

Quem sou eu?

Objetivo: Os participantes aprendem algo sobre si próprios e ficam a conhecer os outros participantes. Os participantes aprendem a trabalhar em equipa.

Material: Canetas, folhas de papel

Descrição da atividade: Cada participante recebe uma caneta e uma folha de papel em branco. Os participantes escrevem alguns factos pessoais sobre si próprios nessa folha. Depois, as folhas são recolhidas e misturadas e colocadas de cabeça para baixo numa secretária. As folhas são reveladas uma após a outra e todos os participantes tentam descobrir em conjunto a pessoa correta para cada descrição. A atividade também pode ser associada especificamente ao projeto SAA. O formador pode pedir aos participantes que acrescentem às suas descrições pessoais um aspeto que associem ao idadismo.

Discussão: Os aspetos individuais de cada participante idadismo podem ser discutidos posteriormente e funcionam como uma possível transição para outros módulos do workshop.

Duas mentiras, uma verdade

Objetivo: Os participantes aprendem algo sobre si próprios e ficam a conhecer os outros participantes. Os participantes aprendem a trabalhar em equipa.

Materiais: Canetas, cartões de moderação ou folhas de papel

Descrição da atividade: Cada participante escreve três factos sobre si próprio em cartões de moderação, um dos quais não é verdadeiro. Estes cartões são afixados na parede e o resto da equipa tenta desmascarar a mentira em conjunto. Dependendo do quanto os membros da equipa estão dispostos a revelar sobre si próprios, este quebra-gelo pode ser muito divertido e unir a equipa.

Uma palavra

Objetivo: Os participantes aprendem a trabalhar em equipa. Os participantes são apresentados ao tópico do workshop.
Materiais: Quadro preto ou branco; Flipchart

Descrição da atividade: O grupo é dividido em grupos mais pequenos ou pares. O formador pede aos grupos/pares que inventem uma palavra que descreva um determinado tópico. Se quiser, pode utilizar esta atividade como uma boa introdução ao SAA e perguntar sobre palavras que descrevam o idadismo.

Após três minutos, cada grupo partilha a sua palavra. Cada palavra é escrita num quadro preto ou branco. O objetivo deste quebra-gelo não é necessariamente apresentar ideias práticas, mas sim fazer com que as pessoas pensem sobre o tema antes das atividades principais do workshop.

Debate: As palavras de cada grupo/par podem ser discutidas posteriormente e funcionam como uma possível transição para outros módulos do workshop.

4.2 Fase de Exploração

Identities: Eu/Grupo

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Compreender a heterogeneidade dos adultos mais velhos enquanto grupo e o conceito multidimensional de idadismo através da reflexão sobre a identidade individual e de grupo. |
| Procedimento | Os participantes são convidados a responder a um conjunto de perguntas imaginando-se daqui a 10 anos. Cada pergunta é escrita numa tira de papel separada. Os participantes escrevem as respostas às perguntas e colocam as tiras de papel numa caixa. As respostas são apresentadas e discutidas. |
| Materiais necessários | Um conjunto de 5 tiras de papel com perguntas escritas em cada tira. Cada participante recebe 5 perguntas para responder: Imagine-se daqui a 10 anos: 1. Qual será o seu aspeto (estilo, aparência)? 2. Como estará a sua saúde física e mental? 3. Com que é que se ocupará? 4. Quais serão os seus interesses? 5. Quais serão os seus desafios? |
| Discussão | As respostas podem ser bastante diferentes. Convide os/as participantes a encontrar razões para as diferentes expectativas e desafios à medida que envelhecem. Estes podem ser fatores demográficos, estado de saúde, estilo de vida, etc. Discuta como as diversas origens e experiências de vida dos adultos mais velhos influenciam as suas experiências de envelhecimento e como se relacionam com a heterogeneidade da população idosa como um grupo. Destacar os desafios colocados pelo facto de se ignorar a heterogeneidade dos adultos mais velhos no local de trabalho e no setor dos cuidados de saúde. Abordar a questão do idadismo como uma barreira ao reconhecimento da diversidade e do potencial dos adultos mais velhos. |
| Links | Jogo SAA: Estudo de caso do setor social (Lúcia) Materiais de apoio: Idadismo a nível micro (individual) |
| Training tip | Recolha as respostas e cole-as no quadro, mas não organize um debate. Jogue os casos do jogo da SAA que abordam o idadismo no setor social. Depois de jogar, organize um debate para descobrir os estereótipos relacionados com a idade. |

A quem pertence a frase?

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Identificar e debater os estereótipos relacionados com a idade. |
| Procedimento | Os participantes são convidados a ler a lista de afirmações e a assinalar a quem pertence a frase: a um adulto mais velho ou a um jovem? Escrever AMV ao lado de uma afirmação feita por um adulto mais velho e J ao lado de uma afirmação feita por um jovem. |
| Materiais necessários | <p>Folhas impressas com as afirmações; uma folha por participante.</p> <p>Lista de afirmações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mantêm-se sempre unidos e afastados dos outros grupos etários. <input type="checkbox"/> Detesto a forma como conduzem. <input type="checkbox"/> São um perigo na estrada. <input type="checkbox"/> Estão sempre a tirar e nunca a dar. <input type="checkbox"/> Acham que têm todos os direitos. <input type="checkbox"/> São tão opinativos. <input type="checkbox"/> Acham que sabem tudo. <input type="checkbox"/> Nunca estão satisfeitos, estão sempre a queixar-se de alguma coisa. <input type="checkbox"/> São tão preguiçosas e pouco fiáveis. <input type="checkbox"/> Andam sempre pelos parques e centros comerciais. <input type="checkbox"/> São tão esquecidos. <input type="checkbox"/> Têm tanta liberdade. <input type="checkbox"/> Precisam de agir de acordo com a sua idade. <input type="checkbox"/> Eu preciso de me sentir respeitado. <input type="checkbox"/> Não os quero contratar. <input type="checkbox"/> Não posso estar perto deles porque são muito irritantes. |
| Discussão | <p>Promova um debate, analisando as respostas em grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explore a existência de um consenso ou de uma heterogeneidade de perspetivas sobre cada afirmação. • Destaque os casos em que os participantes têm perceções diferentes sobre a mesma afirmação. • Incentive o diálogo aberto e explore os fatores que influenciam as suas escolhas, tais como experiências pessoais, meios de comunicação social ou influências culturais. • Peça aos participantes que reflitam sobre as suas experiências pessoais com estereótipos relacionados com a idade e partilhem as suas descobertas resultantes do exercício. • Recolha sugestões sobre formas de promover representações mais corretas e positivas de todos os grupos etários. |
| Links | Material de recurso: Idadismo a uma micro nível. |
| Dicas para a formação | Executar a atividade antes de jogar o jogo. Distribuir uma cópia impressa sobre o idadismo a micro nível para os participantes lerem. Chamar a atenção para os estereótipos relacionados com a idade nos cenários de jogo. |

4.3 Aprovaria?

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Identifique e discuta preconceitos e discriminações relacionados com a idade. |
| Procedimento | Faça uma linha no chão com fita adesiva. Coloque um sinal a dizer “aprovo” numa extremidade e “desaprovo” na outra. Leia as perguntas em voz alta, uma a uma, e peça aos participantes que tomem uma posição na linha correspondente à sua percepção da situação (adequada ou inadequada?). Podem também posicionar-se no meio da linha, indicando que não podem decidir nem concordar. |
| Materiais necessários | <p>Espaço na sala, fita adesiva, uma lista de perguntas para serem lidas em voz alta pelo formador ou por um participante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovaria uma mulher que decidisse ter um filho aos 40 anos? 2. Aprovaria um homem de 70 anos tornar-se pai de uma criança? 3. Aprovaria que um homem de 80 anos voltasse a casar-se? 4. Aprovarias o casamento de um jovem de 16 anos? 5. Aprovaria que um jovem de 25 anos fosse suficientemente rico para se reformar? 6. Aprovaria um empregado de loja com 80 anos? 7. Aprovaria um estudante universitário de 80 anos? 8. Aprovaria um estudante universitário de 14 anos? 9. Aprovaria uma mãe com 12 anos? 10. Aprovaria uma pessoa de 82 anos que ainda trabalhasse a tempo inteiro? 11. Aprovaria uma mulher de 75 anos a usar um biquíni? 12. Aprovaria que um homem de 75 anos usasse fatos de banho justos? |
| Discussion | <ul style="list-style-type: none"> • Explore se há consenso ou divergência de perspetivas sobre cada afirmação. • Explore os casos de aprovação/desaprovação total e parcial. • Discuta os fatores que influenciam as escolhas dos participantes, tais como experiências pessoais, meios de comunicação social ou influências culturais. • Peça aos participantes que reflitam sobre as suas experiências pessoais com estereótipos de idade e partilhem as suas reflexões resultantes do exercício. • Recolha sugestões de formas de promover representações mais exatas e positivas de todos os grupos etários. |
| Links | Material de apoio: Idadismo a um micro-nível. |
| Training tip | Realize a atividade antes de jogar o jogo. Distribua uma cópia impressa sobre o idadismo a um micro nível para que os participantes a leiam. Chame a atenção para os estereótipos de idade nos cenários do jogo. |

4.4 Luz vermelha, luz verde

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo | Compreender o idadismo estrutural. |
| Procedimento | <p>O cenário é constituído por uma passagem de peões num cruzamento, controlada por um semáforo.</p> <p>Coloque uma cadeira em cada extremidade da sala. Escolha 5 participantes para representar a cena. O participante A tem um cronómetro (um semáforo) e fica junto a uma das cadeiras. Os participantes B e C (peões) ficam junto à outra cadeira. Os participantes D e E (condutores) colocam-se a meio caminho entre as cadeiras.</p> <p>Peça a B que caminhe a um ritmo normal da sua cadeira para a cadeira de A, enquanto A regista o tempo necessário para caminhar de uma cadeira para a outra. Regista-se o tempo necessário para que o “semáforo” passe de verde a vermelho.</p> <p>Agora, B e C têm de atravessar a rua, ou seja, caminhar de uma cadeira para a outra. Peça a B para andar a um ritmo normal e a C para andar mais devagar, como uma pessoa com problemas de mobilidade.</p> <p>A pessoa A diz “Andar, sinal verde”. A pessoa B e C começam a andar a ritmos diferentes. Depois de decorrido o tempo inicial, a pessoa A diz: “Não andes, sinal vermelho”.</p> <p>Quando o semáforo muda, as pessoas D e E começam a atravessar a passadeira que B e C estão a atravessar. Podem gritar ou fazer comentários a C por estar a atrapalhar, por andar devagar, etc.</p> |
| Materiais necessários | Espaço livre na sala, 2 cadeiras, um temporizador ou um smartphone. |
| Discussão | <p>Promova um debate, analisando as respostas em grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quem é que os condutores culpam pela situação do trânsito? • Quem é que toma as decisões relativas à temporização dos semáforos? • Quais são as razões por detrás desta situação? • Como é que a situação pode ser melhorada? |
| Links | <p>Casos do jogo SAA sobre ambientes construídos.</p> <p>Material de recurso sobre o preconceito relacionado com a idade a nível macro.</p> |
| Dicas para a formação | <p>Execute a atividade antes de jogar o jogo. Jogar os casos do jogo SAA que abordam o ambiente construído. Depois do jogo, discuta como a inadequação dos espaços urbanos e a mobilidade afetam as pessoas idosas. Distribuir uma cópia impressa sobre o idadismo a nível macro para os participantes lerem.</p> |

4.5 Dar, Receber, Deixar

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Refletir, sintetizar e consolidar a informação e os conhecimentos obtidos através do jogo SAA e das mudanças de opinião. |
| Procedimentos | <p>Os/As participantes utilizam um modelo com um gráfico em T ou uma folha de papel dobrada verticalmente.</p> <p>É-lhes pedido que revejam os casos de jogo que foram analisados e que escrevam na coluna da esquerda 3-5 ideias sobre o idadismo aprendidas durante o workshop. Estas podem ser sobre a identificação com uma personagem do jogo ou com a situação, sobre o reconhecimento de atitudes e comportamentos idadistas encontrados ou praticados por eles próprios, sobre a procura de uma solução para as práticas de idadismo, etc.</p> <p>Os/As participantes são então convidados a partilhar as suas perceções com duas ou três pessoas do grupo e a trocar ideias. Analisam as afirmações escritas pelos seus pares e selecionam uma ou duas ideias a acrescentar à sua lista. As ideias dos colegas têm de ser escritas na coluna da direita.</p> <p>Por fim, pede-se aos participantes que virem a folha de papel e façam uma lista de atitudes ou comportamentos preconceituosos que devem ser abandonados.</p> |
| Materiais necessários | Uma folha de papel dobrada e uma caneta. |
| Discussão | Convide alguns voluntários para lerem as suas listas. Inicie um debate para ver se os participantes encontraram perceções semelhantes ou divergentes nas listas dos colegas. Pedir a alguns participantes para lerem a lista de atitudes e comportamentos que não respeitam a idade e que devem ser eliminados. |
| Dicas para a formação | Realize a atividade depois de jogar o jogo. |

4.6 Aqui, ali, em todo o lado*

| | |
|------------------------------|---|
| Objetivo | Refletir sobre a informação e os conhecimentos obtidos através do jogo SAA e assumir compromissos para mudar atitudes e pressupostos discriminatórios. |
| Procedimentos | <p>Os/As participantes são convidados a recordar os tópicos abordados no workshop e a escolher aquele que lhes despertou a atenção e foi o mais memorável ou altamente relevante para eles (Aqui). Em seguida, devem refletir sobre a forma como este exemplo pode ser utilizado na sua vida pessoal, social ou profissional para contrariar estereótipos e crenças relacionadas com a idade, sejam eles positivos ou negativos (Ali). Por fim, têm de imaginar como este exemplo pode ser desenvolvido para mudar atitudes, pressupostos e práticas de discriminação etária em contextos mais alargados (Em todo o lado).</p> <p>Os participantes recebem post-its de três cores, por exemplo, cor-de-rosa, amarelo e verde. Os exemplos do workshop são escritos numa nota cor-de-rosa (Aqui).</p> <p>A implementação do exemplo para contrariar o idadismo na vida pessoal, social ou profissional é escrita numa nota amarela (Ali).</p> <p>O desenvolvimento da ideia para combater o idadismo em contextos mais amplos é escrito numa nota verde (Em todo o lado).</p> <p>No quadro, todas as notas são agrupadas por cor e discutidas.</p> |
| Materiais necessários | Post-its e um quadro para os colar. |
| Discussão | O formador lê as notas em voz alta e o grupo procura semelhanças. Se houver mais do que uma nota com o mesmo exemplo ou com um exemplo muito semelhante, o grupo pode fazer um brainstorming sobre a implementação mais viável da ideia em contextos mais alargados. |
| Dicas para a formação | Realizar a atividade no final do workshop. |

* Adaptado de Game storming, método criado por David Mastronardi e Eric Wittenberg; <https://gamestorming.com/author/vzrjvy/>

5. Materiais sobre Idadismo

Este capítulo apresenta conhecimentos de base que os/as formadores/as podem utilizar quando organizam um workshop SAA, dependendo do grupo-alvo e do conteúdo abordado no workshop. Os exemplos dos tipos e áreas de discriminação etária descritos abaixo complementam a informação contida no [Compêndio “Responder ao Idadismo”](#).

5.1 Áreas relacionadas com o Idadismo

A Organização Mundial de Saúde (OMS) descreve o idadismo como estereótipos (como pensamos), preconceitos (como sentimos) e discriminação (como agimos) em relação aos outros ou a nós próprios com base na idade. O idadismo é frequentemente a causa de atos individuais de discriminação com base na idade e também de discriminação mais sistémica, como na conceção e implementação de serviços, programas e instalações.

O idadismo pode atuar tanto de forma consciente (explícita) como inconsciente (implícita) e pode ser expresso a três níveis diferentes: micro nível (individual), meso nível (redes sociais) e macro nível (institucional e cultural). Além disso, o idadismo tem dois alvos distintos, ou seja, os pensamentos e comportamentos estereotipados podem ser dirigidos a outros indivíduos, por exemplo, quando pensamos que outras pessoas mais velhas são lentas ou sábias, ou os indivíduos podem ter opiniões negativas sobre o seu envelhecimento.

5.1.1 Idadismo a um micro nível

- A um micro nível, o idadismo manifesta-se através de atitudes, comportamentos e interações individuais. Um exemplo pode ser um estereótipo baseado na idade, ou seja, assumir que os adultos mais velhos são tecnologicamente inaptos ou incapazes de aprender novas competências simplesmente devido à sua idade.
- Utilizar uma linguagem preconceituosa que perpetua estereótipos negativos, por exemplo, “velho”, “senil” ou “velho/velha rabugento/a” quando se refere a pessoas mais velhas.
- Excluir colegas ou conhecidos com mais idade de atividades sociais, eventos ou conversas com base no pressuposto de que podem não estar interessados ou não se adaptarem.

- Desprezar os contributos, opiniões ou experiências de adultos mais velhos na família ou em grupos devido à sua idade.
- Fazer piadas ou comentários dirigidos a adultos mais velhos com base na sua idade, por exemplo, “momento sénior”, “já passou da hora”, “deixaste de contar os aniversários”, “as velas custam mais do que um bolo”.
- Assumir que os adultos mais velhos são incapazes de realizar tarefas físicas ou mentais sem lhes permitir demonstrar as suas capacidades.
- Expressar desdém ou medo do envelhecimento como se fosse algo de que se deve ter vergonha.
- Assumir que as opiniões, interesses ou necessidades dos adultos mais velhos se baseiam apenas na sua idade, sem ter em conta as suas preferências ou experiências individuais

É importante reconhecer e combater o idadismo a um micro nível, porque estas atitudes e comportamentos individuais podem contribuir coletivamente para uma cultura de discriminação e exclusão.



5.1.2 Idadismo a um macro nível

Quando o idadismo está incorporado nas estruturas e práticas das instituições e sistemas, cria condições para um tratamento desigual, oportunidades limitadas e desigualdades sociais para os adultos mais velhos, ou seja, discriminação com base na idade. O idadismo no local de trabalho e nos cuidados de saúde será explicado com mais pormenor em capítulos separados. Seguem-se alguns exemplos de outras áreas onde o idadismo estrutural e institucional ocorre a um macro nível:

- O idadismo no planeamento urbano e no ambiente construído reflete-se em espaços públicos, sistemas de transporte e edifícios que não possuem características de acessibilidade como rampas, elevadores, pavimentos bem conservados, áreas de descanso suficientes, casas de banho públicas e iluminação. As infraestruturas inacessíveis podem limitar a mobilidade e a participação das pessoas idosas.
- Algumas apólices de seguro de saúde ou diretrizes de cuidados de saúde podem utilizar a idade como fator determinante para a elegibilidade ou cobertura. Este fator pode limitar o acesso dos adultos mais velhos a alguns tratamentos ou serviços, por exemplo, seguros de viagem e programas de rastreio de saúde.
- Os meios de comunicação social perpetuam muitas vezes estereótipos preconceituosos, retratando os adultos mais velhos como incapazes, pesados ou dependentes. Estas representações podem moldar as perceções do público e contribuir para um preconceito sistémico. Por vezes, os anúncios publicitários dirigem-se exclusivamente aos consumidores mais jovens, ignorando o poder de compra e as necessidades dos adultos mais velhos, reforçando assim as atitudes preconceituosas.
- As instituições de ensino que não se adaptam às necessidades de aprendizagem dos estudantes com mais idade ou que proporcionam um acesso limitado a oportunidades de aprendizagem contínua contribuem para o idadismo no sistema educativo.
- As políticas económicas, como os sistemas de pensões ou a segurança social, podem beneficiar desproporcionadamente certos grupos etários, deixando outros em desvantagem financeira.

5.1.3 Idadismo no local de trabalho

A discriminação relacionada com a idade pode assumir várias formas no local de trabalho, afetando as

oportunidades, a segurança financeira e a experiência profissional global tanto dos trabalhadores jovens como dos mais idosos (ver também p. 11-13 do [Compêndio](#)). Em termos da oferta educativa do SAA, os casos que descrevem o idadismo no local de trabalho centram-se nos adultos mais velhos.

A discriminação relacionada com a idade no local de trabalho pode manifestar-se de várias formas. Eis alguns exemplos típicos.

Práticas de recrutamento

Os candidatos mais jovens são privilegiados por várias razões, como o pressuposto de que possuem melhores competências e um conhecimento mais intuitivo da tecnologia e dos equipamentos modernos, estão em melhores condições físicas e são mais flexíveis. Embora seja proibido por lei especificar limites de idade nos anúncios de emprego, os anúncios de emprego podem incluir restrições implícitas, expressas em frases como “recém-licenciados” ou “nativos digitais”, “a nossa jovem equipa procura...” e outras semelhantes. Após as entrevistas de emprego, os candidatos com mais idade não são contactados, não devido ao seu desempenho, mas apenas devido à sua idade.

Falta de oportunidades de valorização profissional

Os/As empregadores/as podem proporcionar menos oportunidades de formação e de progressão na carreira aos trabalhadores com mais idade, restringindo assim as suas possibilidades de promoção, aumento de salário, tarefas mais exigentes e de prestígio, por exemplo, a participação em projetos. Os trabalhadores com mais idade podem ter dificuldade em utilizar dispositivos modernos se não tiverem formação adequada ou se os sistemas não forem de fácil utilização. A falta de competências ou conhecimentos específicos pode tornar-se um pretexto para despedimentos durante reorganizações ou reestruturações.

Microagressões e marginalização

São comuns, no local de trabalho, comentários ou comportamentos subtis, muitas vezes não intencionais, que transmitem preconceitos ou estereótipos com base na idade de um colega. Declarações, perguntas ou suposições insensíveis que visam a idade, tais como “Devas ir com calma na tua idade” (significando que uma pessoa deve abrandar ou assumir um papel menos exigente) ou “Precisamos de alguém mais em contacto com as tendências atuais” (duvidando da competência do trabalhador com mais idade) minam a confiança dos trabalhadores com mais idade, afetando negativamente o seu bem-estar e satisfação no trabalho.

Estratégias para lidar com o idadismo no local de trabalho

Para evitar o idadismo no local de trabalho, é importante que os/as empregadores/as promovam ambientes inclusivos em relação à idade e que os trabalhadores estejam conscientes das diferentes formas de idadismo, incluindo o idadismo internalizado, conheçam os seus direitos e denunciem casos de discriminação com base na idade quando estes ocorrem.

O quadro que se segue enumera as principais ações a empreender tanto pelos/as empregadores/as como pelos trabalhadores para erradicar a discriminação relacionada com a idade no local de trabalho.

| Prevenção do idadismo no local de trabalho | |
|---|--|
| Ações do/a empregador/a | Ações dos/as funcionários/as |
| <ul style="list-style-type: none"> Realizar uma auditoria à equidade etária com uma análise das políticas internas e externas relacionadas com os/as trabalhadores/as com mais idade. Revisão da estratégia de comunicação da empresa. Criar oportunidades de colaboração e orientação entre gerações. Proporcionar um local seguro para discutir preocupações relacionadas com a idade. Compreender o valor dos membros com mais idade e criar um ambiente de equidade etária na empresa. | <ul style="list-style-type: none"> Reconhecer os preconceitos pessoais relacionados com a idade. Compreender os contornos e as raízes da discriminação relacionada com a idade. Participar na formação permanente para atualizar aptidões e competências. Ser pró-ativo: iniciar uma conversa em caso de microidadismo. Conhecer os direitos dos trabalhadores e a legislação sobre discriminação relacionada com a idade. Comunicar casos de discriminação em função da idade à pessoa adequada na equipa/departamento/agência governamental. |

5.1.4 Idadismo na saúde

Os adultos mais velhos são o grupo etário que regista o crescimento mais rápido na Europa e constituem uma grande parte dos consumidores de serviços de saúde. No entanto, o sistema de saúde não está isento de casos de discriminação etária explícita ou implícita, que afetam negativamente a saúde e o bem-estar dos doentes com mais idade. O racionamento dos cuidados de saúde, que significa que é negado ou limitado o acesso dos doentes com mais idade a determinados serviços ou tratamentos médicos com base na sua idade ou na sua esperança de vida, é uma prática generalizada.

De acordo com um relatório da OMS, em 85% dos 149 estudos, a idade determinou quem recebeu determinados procedimentos ou tratamentos médicos. O idadismo nos cuidados de saúde (ver pág. 17-20

do [Compêndio](#)) pode ser motivado por vários fatores, incluindo estereótipos perpetuados pela sociedade, formação limitada em geriatria, restrições de tempo nos contextos de cuidados de saúde e preconceitos inconscientes entre os profissionais de saúde.

Exemplos mais comuns de discriminação em função da idade no setor da saúde:

- Os/As funcionários/as têm pensamentos e comportamentos preconceituosos implícitos em relação aos doentes com mais idade, sem o saberem conscientemente.
- Os/As médicos/as podem considerar uma patologia tratável como uma característica da velhice.
- Os/As prestadores/as de cuidados podem tratar o efeito natural do envelhecimento como uma doença.

- Os adultos mais velhos com múltiplas doenças crónicas são excluídos dos ensaios clínicos, o que leva a uma falta de conhecimento sobre a forma como os fatores de risco exclusivos dos mesmos interagem com os novos tratamentos que estão a ser estudados nestes ensaios.
- Os/As funcionários/as, os prestadores de cuidados de saúde e os próprios doentes partilham e riem-se de piadas sobre a idade.
- O Elderspeak é comum em hospitais e lares de idosos e é utilizado quando se dirige a pessoas de uma certa idade sem necessidade de utilizar uma voz arrastada, mudar o tom de voz, exagerar as palavras, simplificar o comprimento e a complexidade das frases, falar mais devagar, utilizar vocabulário limitado ou utilizar afirmações que parecem perguntas.

O idadismo na área médica tem efeitos indiretos nos custos e nos resultados dos cuidados de saúde. A discriminação em função da idade pode conduzir a cuidados tardios ou inadequados, a diagnósticos

incorretos ou à falta de atenção às necessidades específicas dos adultos mais velhos em relação aos cuidados de saúde. Quando os prestadores de cuidados de saúde têm uma perspetiva incorreta em relação ao envelhecimento, os problemas de saúde podem ser tratados de forma insuficiente ou em excesso. Isto pode resultar em problemas de saúde mais graves, internamentos hospitalares mais longos e aumento dos custos dos cuidados de saúde.

Na área dos cuidados de saúde, os adultos mais velhos que sofrem de atitudes preconceituosas em relação à idade podem ter menos probabilidades de procurar cuidados preventivos ou de seguir planos de tratamento, o que conduz a piores resultados em termos de saúde e subseqüentes disparidades neste domínio. O idadismo também pode afetar os familiares prestadores de cuidados, que podem enfrentar desafios na defesa dos seus familiares com mais idade, levando a stress emocional e financeiro.

Estratégias para lidar com o idadismo na saúde:

| Prevenção do idadismo nos cuidados de saúde | |
|--|--|
| Área | Medidas |
| Educação e formação | Os/As prestadores/as e profissionais de saúde poderiam receber formação para reconhecer e combater os preconceitos relacionados com a idade. Isto inclui a compreensão da diversidade das necessidades de saúde dos adultos mais velhos. |
| Defesa dos pacientes | Os/As doentes com mais idade e as suas famílias podem tornar-se agentes de defesa dos seus cuidados de saúde. Isto implica compreender os seus direitos, fazer perguntas e procurar segundas opiniões. |
| Investigação e recolha de dados | A recolha de dados sobre o idadismo nos cuidados de saúde pode ajudar a identificar tendências e áreas que requerem intervenção. A investigação pode também destacar os impactos económicos e clínicos do idadismo. |
| Sensibilização do público | É essencial aumentar a consciencialização sobre o idadismo e as suas consequências. As campanhas e as iniciativas educativas podem ajudar a combater os estereótipos e os preconceitos, fornecendo recomendações aos responsáveis políticos. |
| Alteração de diretrizes | Os grupos de defesa, os decisores políticos e os responsáveis pela igualdade e diversidade podem trabalhar para alterar as políticas e regulamentos discriminatórios que perpetuam o idadismo nos cuidados de saúde. |

O envelhecimento nos cuidados de saúde é uma questão relevante com consequências bem documentadas. Existem numerosos estudos que demonstram que os adultos mais velhos podem receber cuidados de saúde menos adequados devido a atitudes preconceituosas por parte dos/das prestadores/as de cuidados de saúde, o que conduz a resultados de saúde adversos e a um aumento dos custos dos cuidados de saúde.

5.1.5 Ação e Ativismo

O direito à igualdade e à não discriminação estende-se à idade como categoria protegida nos instrumentos internacionais de direitos humanos. Na União Europeia, a discriminação com base na idade é abrangida pela diretiva relativa à igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. De acordo com a Diretiva, os Estados-Membros designaram organismos para a promoção da igualdade de tratamento, como a [Federal Anti-Discrimination Agency \(ADS\)](#) na Alemanha, o [Office of Equal Opportunities Ombudsperson](#) na Lituânia, o [Netherlands Institute for Human Rights](#), o [Institute for the Equality of Women and Men](#) na Bélgica e a [Commission for Protection against Discrimination](#) na Bulgária. Estas instituições, também conhecidas como agências antidiscriminação, podem prestar assistência às vítimas de discriminação, realizar inquéritos e estudos independentes, publicar relatórios e fazer recomendações.

As campanhas educativas, o discurso público e os esforços de sensibilização são utilizados para desafiar os estereótipos e combater as práticas de discriminação etária. A rede europeia de organizações sem fins lucrativos, [Age Platform Europe](#), dá voz e promove, na União Europeia, os interesses de milhões de cidadãos com mais de 50 anos e sensibiliza para as questões que mais os preocupam.



6. Portfólio de Competências e Reflexão sobre a Aprendizagem

Este workshop não foi concebido como um curso que possa ser medido por créditos e certificado de acordo com os quadros de qualificação existentes. Quando se trata de um volume de aprendizagem reduzido, a prática habitual para certificar os resultados da aprendizagem consiste em registar os temas tratados e a duração do evento no certificado de participação. Os prestadores de formação podem querer certificar os resultados de aprendizagem de uma experiência de aprendizagem de pequena dimensão e personalizada, seguindo a abordagem europeia das microcredenciais. Os dez princípios para a conceção e atribuição de microcredenciais estão definidos no anexo II da “Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability”, adotada pelo Conselho da União Europeia a 16 de junho de 2022. A recomendação especifica a natureza das microcredenciais, oferece orientações aos Estados-Membros, às autoridades públicas e aos organismos prestadores sobre a sua conceção e a sua emissão e descreve os sistemas de microcredenciais. Os princípios são universais e podem ser aplicados em qualquer área ou sector, se necessário.

Atualmente, a microaprendizagem pode ocorrer de muitas formas diferentes, presencialmente e online. Por conseguinte, é importante manter um registo das aptidões e competências adquiridas ou atualizadas. A reflexão e a autoavaliação das competências adquiridas através da microaprendizagem são ferramentas importantes para registar o desenvolvimento das competências de um aprendente.

A compilação de um portefólio de competências na aprendizagem contínua é útil e importante, pois serve como um registo dinâmico e abrangente das aptidões, conhecimentos, experiências e conquistas de um indivíduo. Este portefólio reflete o crescimento pessoal e cumpre os objetivos enumerados abaixo.

Autoavaliação e reflexão

A reflexão em contexto educativo é o processo de recordar uma experiência de aprendizagem e considerar exatamente o que foi feito e porquê, qual foi o papel do participante, que novos conhecimentos e competências foram adquiridos e como podem ser aplicados. A reflexão ajuda a compreender melhor as preferências de aprendizagem, as motivações e as áreas em que é necessário melhorar.

Documentação de resultados

A aprendizagem contínua implica a aquisição de várias aptidões e competências através da educação formal, não formal e informal, de experiências profissionais e de experiências de vida. Um portefólio de competências ajuda a torná-las tangíveis e a fornecer provas das competências a potenciais colaboradores, parceiros ou recrutadores de voluntários ou pessoal remunerado. A participação em cursos de formação e workshops é comprovada por vários certificados, que devem ser arquivados no dossier do portefólio de competências.

Mostrar as competências

As empresas e organizações procuram candidatos com aptidões e competências específicas. Um portefólio bem organizado permite-lhe mostrar a sua experiência, fornecendo uma imagem clara das suas capacidades e qualificações. Um trabalho de reflexão (ver modelo em anexo) é uma boa forma de resumir as competências adquiridas num curso ou workshop.

Responsabilidade e motivação

O ato de compilar e atualizar um portefólio de competências promove um sentido de responsabilidade e motivação para a aprendizagem contínua. Funciona como um lembrete das aspirações pessoais e profissionais, incentivando-o/a a investir no seu crescimento.

Reconhecimento da aprendizagem não formal

Há muitas aptidões e competências adquiridas através da aprendizagem não formal ou experimental, como workshops, voluntariado e projetos pessoais. Ao compilar um portefólio de competências, estará a documentar e a validar essas experiências, tornando-as relevantes e credíveis se pretender adquirir uma qualificação formal.

6.1 Instruções para Escrever uma Reflexão sobre a sua Aprendizagem

A reflexão é um processo útil para rever os pontos principais e os objetivos do workshop e para avaliar a experiência de aprendizagem. Uma reflexão escrita sobre o workshop, arquivada no portefólio de competências, juntamente com um Certificado de Participação, constitui uma prova valiosa de desenvolvimento pessoal e profissional. O diagrama abaixo ajuda a estruturar o processo de reflexão.



Formulário de reflexão a preencher após a formação para complementar o Certificado de Participação

| |
|---|
| Reflexão após o workshop |
| Data e local do workshop |
| 1. Qual foi o tema do workshop? |
| 2. O que é que eu aprendi sobre o idadismo, o seu impacto em mim e nos outros? <ul style="list-style-type: none"> • Coisas que eu sabia antes, mas a que não prestei muita atenção. • Coisas de que não tinha conhecimento antes do workshop. |
| 3. O que correu bem? <ul style="list-style-type: none"> • Descreva a sua experiência ao jogar o jogo SAA. • Qual foi a sua contribuição e interação com os outros participantes no workshop? |
| 4. Quais foram os desafios? |
| 5. Como é que posso aplicar o que aprendi na minha vida pessoal ou profissional? |

7. Bibliografia

- [1] World Health Organisation (2022): Global Report on Ageism: Executive Summary, disponível em: <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism> (acedido a: 12.10.2023)
- [2] Ontario Human Rights Commission: Ageism and age discrimination (fact sheet), disponível em: <https://www.ohrc.on.ca/en/ageism-and-age-discrimination-fact-sheet> (accessed: 12.10.2023)
- [3] Sibila Marques et. Al (2020): Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review, in International Journal of Environmental Research and Public Health, disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7178234/> (acedido a: 14.10.2023)
- [4] World Health Organisation (2021): Ageism is a global challenge: UN, disponível em: <https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (acedido a: 10.11.2023)
- [5] Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (acedido a: 10.11.2023)
- [6] European Education Area: A European Approach to Microcredentials, disponível em: <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials> (acedido a: 12.12.2023)
- [7] Council of the European Union (2022): Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability, Official Journal C 243, P 10-25, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:770:FIN> (acedido a: 12.12.2023)

Anexo I

CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO

PARCERIA ESTRATÉGICA ERASMUS+

Jogo Educativo: SAA – Smart against Ageism

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035193

Certifica-se que

_____, (nome)

de _____ (organização, país)

participou no workshop Smart Against Ageism organizado

por _____ (organização, cidade, país)

a _____ (datas da sessão/atividade)

O workshop do SAA abordou os seguintes tópicos:

- Utilizar o jogo SAA como método de aprendizagem interativo.
- Compreender o idadismo.
- Reconhecer as atitudes e os comportamentos relacionados com o idadismo
- Estratégias para combater o idadismo em contextos laborais, de cuidados de saúde, sociais e de ambiente construído.
- Defesa de direitos e considerações legais relacionadas com o idadismo.
-

Local e data _____

Assinatura _____

Carimbo (se aplicável)

Anexo II

Programas para a realização de workshops online

| | |
|-------------------------|--|
| Zoom | Programa para realizar reuniões online com vários participantes. Também é possível partilhar o ecrã ou realizar inquéritos. Pode ser utilizado como uma aplicação num computador ou smartphone, bem como num navegador Web. |
| Microsoft Teams | Programa para realizar reuniões com várias pessoas, partilhando ficheiros e fazendo planos em chats de grupo. Pode ser utilizado como um programa num computador ou num navegador Web. |
| Discord | Serviço online gratuito, para conversas de voz e vídeo ou troca de mensagens de texto. Os ficheiros e as ligações também podem ser partilhados com outras pessoas. |
| Webex | Plataforma baseada em software para reuniões online com várias pessoas, partilha de ficheiros ou do ecrã e envio de mensagens de texto. |
| Whatsapp | Serviço de mensagens gratuito que pode ser utilizado como uma aplicação num smartphone ou num navegador Web. Também é possível criar chats de grupo para consulta e planeamento, bem como partilhar hiperligações e ficheiros. |
| Signal | No passado, vários serviços de mensagens de maior dimensão foram repetidamente criticados pelas suas políticas de privacidade. O Signal pode ser uma alternativa boa e segura, centrada na segurança dos dados. |
| The Learning Lab | Programa para conceber cursos ou workshops de aprendizagem online. |

Programas para implementar e apoiar workshops (online e offline)

| | |
|---|--|
| Power Point (em alternativa: Impress) | O Power Point é um programa que faz parte do Microsoft Office e que pode ser utilizado para criar e fazer apresentações. Uma alternativa gratuita é o Impress, um programa incluído no Libre Office. |
| Prezi | O Prezi é uma forma de criar apresentações não convencionais online. É um programa ideal para fazer ligações e transições de uma forma visualmente apelativa. |
| MS Office (em alternativa: Libre Office) | Outros programas do Microsoft Office/Libre Office podem também ser úteis e ajudar na preparação ou realização de um workshop. Os programas mais conhecidos são o Word/Writer ou o Excel/Calc. |
| Kahoot! | É um jogo didático digital para criar e realizar questionários. Desta forma, os conteúdos de aprendizagem ou do workshop podem ser testados e consolidados de uma forma lúdica. |

| | |
|--|--|
| QuizAcademy | O QuizAcademy, especializado em instituições de ensino, oferece uma alternativa segura e centrada na privacidade. |
| Quizlet | Uma plataforma de aprendizagem online com muitas opções, como a criação de flashcards, mas também vários outros jogos e testes. |
| Youtube | Uma plataforma de vídeo e de streaming de renome mundial. Graças à sua popularidade e ao elevado número de utilizadores, está disponível um grande número de vídeos sobre vários temas. Os vídeos de temas específicos podem ser incorporados em apresentações ou workshops. |
| Mentimeter | O Mentimeter e as suas funções, já descritas, também podem ser utilizados em workshops presenciais analógicos. Não se limita apenas a workshops ou apresentações online. |
| Microsoft Whiteboard | Quadro branco digital para partilhar esboços e ideias ou fazer brainstorming em conjunto. Pode ser utilizado como uma aplicação de ambiente de trabalho, num navegador Web ou integrado no Microsoft Teams. |
| Mural | Outro quadro branco digital com muitas funções. O melhor é testar as suas diferentes opções e descobrir as que mais lhe agradam. |
| Miro | Mais um quadro digital com muitas funções. É melhor testar as suas diferentes opções e descobrir as que mais lhe agradam. |
| Edpuzzle | Uma aplicação para avaliar a compreensão de um vídeo por um grupo. |
| Wordwall | Para quebrar o gelo. |
| Moodle | B-learning, para armazenar materiais, receber e avaliar o trabalho de um formando. |
| Redes Sociais (Facebook, Twitter, Instagram etc.) | Redes sociais que podem ser utilizadas para publicitar workshops e eventos ou para ligar grupos de interesse e de aprendizagem a longo prazo e informá-los sobre ofertas. Se necessário, os programas correspondentes também podem ser integrados nos workshops. |





Smart Against Ageism



Cofinanciado pela
União Europeia