



Desafios relacionados com a idade nos sistemas educativos europeus

Relatório de investigação



2023



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Projeto Erasmus+: Soluções para questões relacionadas com a idade no sector da educação
KA2 - Parcerias Estratégicas EFP 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227

Parceria de projeto:

ProEduca, z.s., República Checa
ASIE, Roménia
Archivio della Memoria, Itália
CESUR, Espanha
Atlântica, Portugal
SBTC, Turquia

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelos mesmos.

Resumo

Este relatório de investigação centra-se nos problemas relacionados com a idade com que se deparam os professores no sector educativo e explora as medidas de gestão da idade para enfrentar estes desafios. Através de uma investigação qualitativa, os principais intervenientes de seis países europeus foram entrevistados sobre questões relacionadas com a idade (com base na sua urgência e importância) e percepções do envelhecimento. A análise revelou três grupos de problemas relacionados com a gestão da idade no sector da educação: o Grupo Crítico, o Grupo Mezo e o Grupo de Grande Dimensão.

O Cluster Crítico inclui problemas específicos relacionados com a idade, como o trabalho numa idade mais avançada, as diferenças de idade, as dificuldades com a tecnologia e as competências digitais, o stress, o esgotamento e a imagem menos atraente da profissão docente para as gerações mais jovens. O Cluster Mezo envolve desafios organizacionais mais amplos que podem ser influenciados pela idade, como salas de aula lotadas, aumento da carga de trabalho, problemas de comunicação e falta de trabalho em equipa. O agrupamento "Wide-span" inclui questões não relacionadas apenas com a idade, mas que reflectem problemas globais do sistema educativo, como a sobrecarga curricular, o adiamento da reforma, as discrepâncias metodológicas, os baixos rendimentos após a reforma e as dificuldades de gestão da carreira.

Para enfrentar estes desafios, o relatório recomenda programas de formação em gestão da idade para aumentar a sensibilização e a preparação para potenciais questões relacionadas com a idade no sector educativo. Salienta a importância de abordar as preocupações relacionadas com a idade juntamente com os desafios mais amplos do sistema educativo para criar um ambiente de apoio para os professores de todas as idades.

O relatório identifica medidas específicas de gestão da idade para cada grupo. Por exemplo, o Grupo Crítico propõe programas de aprendizagem contínua, monitorização pela direção e iniciativas de tutoria para apoiar os professores. O grupo Mezo sugere reuniões, actividades de formação de equipas, compromissos não formais, projectos e apoio psicológico para promover um ambiente de trabalho positivo. O cluster "Wide-span" dá ênfase a medidas específicas do contexto, como a redução do horário de trabalho e a melhoria das políticas para enfrentar os desafios relacionados com a idade.

A implementação destas medidas de gestão da idade pode ter um impacto positivo no bem-estar e no desenvolvimento profissional dos professores, contribuindo, em última análise, para um ambiente educativo favorável e próspero para professores de todas as idades. Métodos de monitorização eficazes, tal como discutidos no relatório, são cruciais para a tomada de decisões informadas, apoiando as necessidades dos professores e mantendo um ambiente educativo positivo e robusto.

Além disso, o relatório destaca várias vantagens das medidas de gestão da idade, incluindo a melhoria da qualidade do ensino, o bem-estar dos professores, os resultados dos alunos e uma profissão docente mais atractiva. Por outro lado, reconhece os custos associados à implementação de estratégias de gestão da idade e os potenciais desafios para motivar alguns professores mais velhos a aceitar a mudança.

Conteúdo

Resumo	3
Sumário executivo: Problemas relacionados com a idade e medidas de gestão da idade no sector da educação.....	5
1. Introdução à gestão da idade no sector da educação.....	8
2. Projeto Erasmus+: Questões relacionadas com a idade no sector da educação	9
3. Contexto político europeu e nacional dos países envolvidos no projeto e no presente estudo	10
4. Dados relativos à idade no sector educativo da UE: O que é que sabemos agora?.....	14
5. Investigação e inquéritos anteriores sobre questões e problemas relacionados com a idade dos professores	20
6. Seleção de estudos de caso e recolha de dados	22
7. Software utilizado e organização dos dados	24
8. Resultados	29
8.1. Distribuição das organizações educativas envolvidas.....	29
8.2. Questões e problemas relacionados com a idade	30
8.3. Razões	34
8.4. Medidas implementadas.....	38
8.5. Medidas sugeridas	44
8.6. Controlo	49
8.7. Vantagens.....	55
8.8. Desvantagens	62
9. Conclusões.....	68
10. Definições e termos de referência	71
11. Bibliografia seleccionada	76

Sumário executivo:

Problemas relacionados com a idade e medidas de gestão da idade no sector da educação

Este relatório de investigação aborda os problemas relacionados com a idade enfrentados pelos professores no sector educativo e explora as medidas de gestão da idade para enfrentar estes desafios. Através de uma conceção de investigação qualitativa baseada em entrevistas a pessoas-chave de 6 países europeus, a análise explora a perceção de questões específicas relacionadas com a idade e a forma como o envelhecimento é encarado: identificando os *problemas* e *as razões* relacionadas com a gestão da idade, procurando *medidas já implementadas*, mas também *medidas sugeridas*, explorando métodos de *monitorização das* medidas de gestão da idade e considerando *as vantagens e desvantagens* de tais medidas.

Os dados foram organizados e analisados utilizando o software de análise qualitativa Atlas.ti, que facilitou o processo de agrupamento ao agrupar códigos semelhantes seleccionados. Esta abordagem permitiu a identificação de agrupamentos-chave (o Agrupamento Crítico, o Agrupamento Mezo e um Agrupamento de Grande Amplitude), fornecendo informações sobre as preocupações prevalecentes dos professores no sector educativo relativamente à gestão da idade.

Assim, o relatório apresenta três grupos de **problemas relacionados com a gestão da idade** no ambiente educativo:

1. *Agregado crítico*: Este grupo inclui os problemas mais frequentes e específicos relacionados com a gestão da idade, tais como a capacidade de trabalhar numa idade avançada, a diferença de idades, a utilização das TIC e das competências digitais, o stress, os níveis de burnout e a falta de atratividade da carreira docente para os jovens professores que substituem os mais velhos.
2. *Grupo Mezo*: Os problemas neste grupo envolvem questões organizacionais mais gerais que podem ser afectadas ou exacerbadas pela idade, incluindo salas de aula cheias, cargas de trabalho crescentes, problemas de comunicação e falta de trabalho de equipa.
3. *Agregado alargado*: Este grupo contém uma mistura de factores, muitos dos quais não estão apenas relacionados com a idade, mas assinalam problemas e questões no sector educativo, tais como um currículo sobrecarregado, o adiamento da idade da reforma, discrepâncias nas estratégias/métodos/técnicas, baixos rendimentos após a reforma e dificuldades na gestão da carreira.

Para prevenir e gerir os problemas relacionados com a idade, o relatório sugere que os programas de formação em gestão da idade devem considerar todos estes desafios para aumentar a sensibilização e a preparação para potenciais questões que possam surgir com a idade no sector educativo. Salienta que, embora a idade possa influenciar certos desafios, muitas questões são inerentes ao sistema educativo e podem ter um maior impacto nos professores seniores. Por conseguinte, abordar estes problemas de forma proactiva pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais favorável e eficiente para professores de todas as idades.

As **razões mais importantes relacionadas com os problemas ligados à idade** no sector da educação estão resumidas nos três grupos seguintes:

1. *Núcleo Crítico*: As razões incluem métodos de ensino, falta de comunicação, estereótipos de idade, falta de interesse no auto-desenvolvimento e aptidão física. Os estereótipos sobre a idade e os métodos de ensino foram evidentes nas entrevistas, com os professores mais velhos a serem vistos como mais tradicionais mas oferecendo disciplina, enquanto os professores mais novos eram vistos como conhecedores de tecnologia mas com falta de experiência.
2. *Pólo de Mezo*: As razões incluem a deterioração da profissão docente, o fosso digital, a falta de tempo para cursos de reciclagem, a falta de intervenções específicas por parte da administração e a falta de progressão na carreira devido a crises económicas.
3. *Cluster alargado*: As razões incluem questões como pagamentos baixos, falta de apoio, expectativas pouco claras, desafios tecnológicos e pouca confiança devido a recursos inadequados e a uma carga de trabalho esmagadora.

Para resolver os problemas relacionados com a idade no sector da educação, o relatório recomenda intervenções específicas centradas na comunicação, nos estereótipos de idade, nos métodos de ensino, no desenvolvimento profissional contínuo e na melhoria do ambiente de trabalho global e dos sistemas de apoio aos professores de todas as idades.

As **medidas de gestão da idade** identificadas no relatório fornecem as seguintes informações essenciais

1. *Grupo crítico*: As medidas incluem programas de aprendizagem contínua, escuta e monitorização por parte da administração e programas de orientação para apoiar os professores.
2. *Cluster Mezo*: As medidas envolvem actividades de reunião e de formação de equipas, actividades não formais, projectos e apoio psicológico para promover um ambiente de trabalho positivo e solidário.
3. *Cluster alargado*: As medidas incluem medidas contextuais específicas, como a redução do horário de trabalho, melhores políticas e apoio das famílias para enfrentar os desafios relacionados com a idade.

A implementação destas medidas de gestão da idade pode contribuir para um impacto positivo no bem-estar e no crescimento contínuo dos professores, assegurando um ambiente educativo favorável e próspero para professores de todas as idades.

Os métodos de acompanhamento das medidas de gestão da idade e os aspectos relacionados com as condições e os desafios dos professores foram também explorados na investigação. Os resultados revelaram três grupos de métodos de monitorização:

1. *Grupo crítico*: Os métodos incluem métodos não formais, análise da perceção da comunidade e autoavaliação para avaliar o bem-estar dos professores e fazer mudanças positivas.
2. *Cluster Mezo*: Os métodos envolvem critérios de desempenho na decisão sobre a reforma para aliviar as tensões entre os governos e os sindicatos sobre o aumento da idade da reforma.

3. *Cluster alargado*: Os métodos abrangem estatísticas específicas para monitorizar a gestão da idade no sector educativo, permitindo estratégias de gestão da idade baseadas em dados concretos.

A aplicação de métodos de controlo eficazes é crucial para a tomada de decisões informadas, o apoio às necessidades dos professores e a manutenção de um ambiente educativo positivo e sustentável.

A investigação também investigou várias **vantagens das medidas de gestão da idade** para os professores:

1. *Grupo crítico*: As vantagens incluem a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos, o envelhecimento ativo, as práticas de reflexão e a transferência de conhecimentos para melhorar a qualidade do ensino e o bem-estar dos professores.
2. *Cluster Mezo*: As vantagens passam pelo desenvolvimento de fortes laços com os alunos e com a organização, pelo estímulo ao diálogo intergeracional, pela melhoria da qualidade de vida e pelo aumento da cultura institucional.
3. *Cluster de grande envergadura*: As vantagens incluem o aumento da produtividade, a capitalização da experiência e dos conhecimentos dos mais velhos, o reforço da atratividade da profissão docente e a possibilidade de os professores obterem qualificações mais elevadas.

As práticas de gestão da idade podem trazer inúmeros benefícios para os professores e para o sistema educativo, incluindo a melhoria da qualidade do ensino, o bem-estar dos professores, os resultados dos alunos e a sustentabilidade da profissão a longo prazo.

Por último, a investigação explorou **as desvantagens das medidas de gestão da idade** para os professores:

1. *Grupo crítico*: A principal desvantagem é o custo associado à implementação de estratégias de gestão da idade, mas os benefícios a longo prazo superam esses custos.
2. *Grupo Mezo*: Uma desvantagem significativa é a falta de determinação de alguns professores mais velhos para continuarem a aprender ou aceitarem a mudança, mas um desenvolvimento profissional adaptado pode resolver este desafio.
3. *Cluster alargado*: Este grupo engloba desvantagens específicas e contextuais relacionadas com o momento específico da carreira ou com a própria organização.

O relatório de investigação também salienta que a questão da gestão da idade nas escolas é *negligenciada ou ignorada* em comparação com outras questões do sector da educação e sublinha a importância de dar prioridade à gestão da idade para manter a qualidade da educação e garantir que os alunos recebem o apoio necessário de professores experientes.

Em conclusão, este relatório destaca o impacto da idade dos professores no ambiente de ensino e aprendizagem. Os professores mais velhos trazem uma valiosa experiência e orientação, mas podem enfrentar desafios na adaptação à tecnologia, na gestão dos níveis de energia e no tratamento de potenciais problemas de saúde. Ao reconhecer os pontos fortes e os desafios de uma força de trabalho docente envelhecida, as instituições de ensino, os decisores políticos e os administradores podem tomar medidas proactivas, considerando estratégias de gestão da idade e criando um ambiente de apoio para professores de todas as idades. Uma força de trabalho docente equilibrada e eficaz conduzirá sempre a melhores resultados educativos.

1. Introdução à gestão da idade no sector da educação

A gestão da idade é um conceito que surgiu na Finlândia no início da década de 1980. Nessa altura, a Finlândia estava a enfrentar uma mudança demográfica que conduzia ao envelhecimento da sua força de trabalho. Em resposta a esta situação, o governo finlandês e os empregadores começaram a explorar formas de garantir que os trabalhadores de todas as idades tivessem um acesso justo às oportunidades de emprego e formação (Ilmarinen, Tuomi 1997, 2011).

O conceito de gestão da idade foi desenvolvido como uma forma de promover o acesso equitativo às oportunidades de emprego e formação para trabalhadores de todas as idades. A gestão da idade refere-se ao processo de desenvolvimento e implementação de estratégias e políticas que promovem a manutenção do emprego, o desenvolvimento e a utilização de trabalhadores de todas as idades. Isto inclui estratégias para apoiar o emprego contínuo de trabalhadores mais velhos, bem como esforços para promover o desenvolvimento e a progressão de trabalhadores mais jovens.

Um dos principais objectivos da gestão da idade é promover a saúde, o bem-estar e a produtividade de todos os trabalhadores, independentemente da sua idade. Isto implica o desenvolvimento de políticas e práticas que incluam trabalhadores de todas as idades e que promovam um ambiente de trabalho favorável para todos.

Desde a sua criação, o conceito de gestão da idade espalhou-se para além da Finlândia e tornou-se uma abordagem amplamente reconhecida à gestão da força de trabalho em muitos países do mundo. A gestão da idade é atualmente vista como uma ferramenta importante para promover a diversidade, a equidade e a inclusão no local de trabalho, bem como para apoiar a saúde e a produtividade dos trabalhadores de todas as idades.

A gestão da idade no sector da educação centra-se na resposta às necessidades e desafios específicos que decorrem da diversidade de grupos etários e fases da carreira dos professores. Embora muitos princípios de gestão da idade se apliquem universalmente, existem particularidades no sector da educação que exigem algumas abordagens específicas.



2. Projeto Erasmus+: Questões relacionadas com a idade no sector da educação

Em resposta aos desafios acima referidos, um consórcio de seis parceiros de seis países da UE colaborou para lançar um projeto Erasmus+: Questões relacionadas com a idade no sector da educação. No âmbito desta iniciativa, as equipas do projeto elaboraram uma grande variedade de recursos práticos adaptados aos educadores de todos os níveis do sistema educativo. Este projeto representou apenas um de vários resultados no âmbito do esforço global para abordar estas questões.

O projeto visou principalmente os aspectos organizacionais no sector da educação, servindo como um recurso prático para apoiar vários intervenientes responsáveis pelo emprego, incluindo administradores escolares, decisores políticos, parceiros sociais, professores e, em particular, formadores de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC). O seu principal objetivo era assegurar uma gestão eficaz do envelhecimento da força de trabalho escolar, prevenindo simultaneamente as barreiras ao emprego relacionadas com a idade. A gestão da idade pressupõe um compromisso de preparar os recursos humanos (neste caso, o pessoal escolar) para continuarem a ser capazes de desempenhar as suas funções não só no presente, mas também num futuro distante, cerca de 40 anos depois. Os educadores consideraram a gestão da idade como um conjunto de acções adaptadas às necessidades dos indivíduos de diferentes grupos etários, com o objetivo de preparar o ambiente educativo, as políticas e as estratégias para um aumento previsto do emprego de indivíduos com mais de 50 anos nas escolas.

O principal objetivo do projeto era criar um conjunto abrangente de ferramentas práticas para educadores a todos os níveis, com especial ênfase nos prestadores de EFP (ensino e formação profissional), para gerir eficazmente os desafios relacionados com a idade no sector da educação. Estas ferramentas incluem:

- Compilação de exemplos de boas práticas para abordar questões relacionadas com a idade nas escolas.
- Análise comparativa de estudos de casos e recomendações para ajudar os educadores a escolher medidas eficazes de gestão da idade.
- Desenvolvimento de currículos para a formação de pessoal escolar selecionado sobre temas relacionados com a idade.
- Criação de um modelo de programa de formação introdutória, um programa de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) para professores e formadores de EFP.
- Criação de uma plataforma Web que disponibilizasse todas estas ferramentas num formato em linha acessível ao público.

O presente estudo e o presente relatório representam um dos resultados deste projeto: a análise comparativa.

3. Contexto político europeu e nacional dos países envolvidos no projeto e no presente estudo

Na Europa, os órgãos legislativos têm estado a trabalhar na abordagem das questões relacionadas com a idade a nível social e político. A União Europeia, por exemplo, introduziu várias políticas e directivas para promover a gestão da idade e apoiar as necessidades dos trabalhadores de todas as idades.

Uma das directivas essenciais nesta área é a Directiva Europeia sobre a Igualdade de Tratamento no Emprego e na Profissão, que foi criada em 2000. O principal objetivo desta directiva é evitar a discriminação com base na idade no local de trabalho, juntamente com outros factores. Garante que todos os trabalhadores são tratados de forma justa, independentemente da sua idade, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e proporcionando oportunidades iguais para todos.

A directiva exige que os Estados-Membros da UE apliquem leis e regulamentos nacionais para proteger os trabalhadores contra a discriminação em razão da idade e para promover a igualdade de tratamento no emprego. A Estratégia de Lisboa, que foi adoptada pelo Conselho Europeu em março de 2000 (Esping-Andersen, 2002, p. 8), tinha como objetivo que a Europa "se tornasse na economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de um crescimento sustentável com mais e melhores empregos e maior coesão social". Nenhum dos principais objectivos desta estratégia foi alcançado na União Europeia no seu conjunto, mas o problema é amplamente reconhecido na UE e em todo o mundo.

Em 2010, a Estratégia de Lisboa foi substituída pela Agenda Europa 2020.

A União Europeia também introduziu outras políticas e iniciativas destinadas a promover a gestão da idade e a apoiar as necessidades dos trabalhadores de todas as idades. Por exemplo, a Comissão Europeia lançou uma campanha intitulada "Locais de trabalho saudáveis para todas as idades", que tem por objetivo sensibilizar para a importância de promover locais de trabalho saudáveis para trabalhadores de todas as idades. A campanha fornece orientação e apoio aos empregadores para os ajudar a desenvolver políticas e práticas favoráveis à idade.

Para além destas políticas e iniciativas, muitos países europeus introduziram as suas próprias leis e regulamentos com o objetivo de promover a gestão da idade e apoiar os trabalhadores de todas as idades. Por exemplo, na Alemanha, a "Lei para a Promoção do Emprego de Trabalhadores Mais Velhos" foi introduzida em 2007 para incentivar o emprego de trabalhadores mais velhos e fornecer apoio e formação aos trabalhadores mais velhos que desejem continuar a trabalhar. Em 2013, a Suécia introduziu um novo sistema de pensões que visa incentivar as pessoas a trabalhar mais tempo e a adiar a reforma. O novo sistema inclui medidas como o aumento da idade da reforma, o aumento da idade mínima de reforma e a oferta de incentivos para que as pessoas continuem a trabalhar para além da idade da reforma. O Governo do Reino Unido introduziu uma série de políticas e iniciativas destinadas a promover a gestão da idade e a apoiar os trabalhadores mais velhos. Por exemplo, em 2011, o governo introduziu a campanha "Age Positive", que tem como objetivo aumentar a sensibilização para o valor dos trabalhadores mais velhos e desafiar a discriminação em razão da idade no local de trabalho. O governo também introduziu legislação para abolir a idade de reforma por defeito e

disponibilizou financiamento para programas de formação e educação destinados a apoiar os trabalhadores mais velhos.

De um modo geral, os órgãos legislativos na Europa reconheceram a importância da gestão da idade e tomaram medidas para abordar esta questão a nível sociopolítico. Este facto ajudou a promover uma maior sensibilização e compreensão das necessidades dos trabalhadores de todas as idades e contribuiu para o desenvolvimento de locais de trabalho mais inclusivos e solidários em toda a região.

A questão da gestão da idade no sector educativo é abordada em alguns órgãos legislativos, políticas e iniciativas específicas a nível europeu:

- A Comissão Europeia lançou várias iniciativas destinadas a promover a participação ativa dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, incluindo os professores. Estas iniciativas incluem o Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações, que visa promover políticas favoráveis à idade e apoiar as necessidades dos trabalhadores mais velhos, e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que visa garantir um tratamento justo e igual para todos os trabalhadores, independentemente da idade.
- O Conselho da Europa adoptou várias resoluções e recomendações destinadas a promover a diversidade etária e a combater a discriminação em razão da idade na educação, incluindo para os professores. Entre elas contam-se a Recomendação sobre a Diversidade Etária e a Aprendizagem ao Longo da Vida e a Recomendação sobre a Promoção da Educação para os Direitos Humanos.
- O Parlamento Europeu também abordou a questão da gestão da idade dos professores, nomeadamente através da adoção de resoluções e relatórios. Por exemplo, em 2017, o Parlamento adoptou uma resolução sobre o papel da educação e das escolas na promoção da tolerância e do respeito mútuo no contexto da crise dos refugiados, que sublinhava a importância de garantir que os professores recebessem formação adequada para abordar questões relacionadas com a diversidade e o multiculturalismo.

Os órgãos legislativos europeus reconhecem cada vez mais a importância da gestão da idade para os professores, bem como para outros trabalhadores, e estão empenhados em promover políticas e iniciativas que apoiem as necessidades dos trabalhadores mais velhos no sector da educação.

Na República Checa

Na República Checa, várias políticas e iniciativas promovem a gestão da idade dos professores. O Ministério da Educação, Juventude e Desporto oferece um programa de aprendizagem ao longo da vida e de desenvolvimento profissional, mantendo os professores actualizados em relação aos novos métodos e tecnologias. O Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais apoia os trabalhadores mais velhos, incluindo os professores, através de acções de reconversão, melhoria de competências e colocação profissional. Os incentivos fiscais encorajam os empregadores a contratar e a manter os trabalhadores mais velhos, evitando a discriminação. O Ministério da Educação também se concentra na saúde e no bem-estar dos professores, oferecendo apoio a estilos de vida saudáveis e à gestão do stress. Além disso, um programa facilita o desenvolvimento profissional dos professores mais velhos, permitindo a orientação e a aprendizagem em colaboração. Estas iniciativas garantem a diversidade etária e apoiam as valiosas contribuições dos professores

mais velhos no sistema educativo, alinhando-se com os esforços europeus mais alargados para responder às necessidades dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Na Roménia

Na Roménia, várias políticas e iniciativas apoiam a gestão da idade em diferentes sectores, incluindo a educação. Por exemplo, o Ministério do Trabalho e da Justiça Social oferece iniciativas para promover o emprego dos trabalhadores mais velhos, como os professores, através da reciclagem, da melhoria das competências e do apoio à colocação profissional. São também concedidos incentivos fiscais aos empregadores que contratam trabalhadores mais velhos, garantindo um tratamento justo no mercado de trabalho.

O Ministério da Educação Nacional introduziu programas para promover a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento profissional dos professores, incluindo os mais velhos, bem como iniciativas para a sua saúde e bem-estar. Para além disso, um programa de tutoria junta professores experientes a professores mais novos para lhes dar orientação e apoio.

Embora a Roménia não disponha de leis específicas para a gestão da idade no ensino ou noutras profissões, vários actos legislativos abordam a discriminação com base na idade e defendem os princípios da igualdade de tratamento. As leis sobre a igualdade de oportunidades, o Código do Trabalho, o seguro de desemprego, o sistema de remuneração do sector público e a Agência Nacional para a Igualdade de Oportunidades contribuem para promover a diversidade etária e apoiar os professores mais velhos a darem contributos valiosos para a educação.

Em Itália

Em Itália, várias políticas e iniciativas abordam a gestão da idade, incluindo medidas para os professores. Exemplos disso são o Active Aging 2020, que promove o envelhecimento ativo e apoia os trabalhadores mais velhos num ambiente de trabalho mais favorável à idade. O plano "La Buona Scuola" tem como objetivo melhorar a qualidade da educação, com apoio ao desenvolvimento profissional dos professores, incluindo os mais velhos. O Instituto Nacional Italiano para a Promoção dos Idosos e da Solidariedade Social (INPS) presta ajuda financeira às empresas que empregam trabalhadores mais velhos, incluindo professores, através de incentivos fiscais e apoio à formação. A Itália também oferece uma idade de reforma flexível, permitindo que os trabalhadores mais velhos continuem a trabalhar se assim o desejarem. Os peritos envolvidos nesta investigação observaram que, em Itália, existem elevadas percentagens de jovens professores que não estão formal e definitivamente contratados pelo sistema de ensino público, que já têm anos de experiência profissional e que receberam formação nas novas tecnologias educativas e que aguardam um emprego estável numa escola.

Para apoiar a gestão da idade e o emprego dos trabalhadores mais velhos, a Itália dispõe de legislação relevante, como o Estatuto dos Trabalhadores, que garante a não discriminação e a igualdade de tratamento, e a Lei do Emprego, que introduz medidas para a segurança do emprego e a reforma flexível. As reformas das pensões ajustaram a idade e as opções de reforma, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores mais velhos e a sustentabilidade do sistema de pensões. Os acordos colectivos de trabalho nacionais podem incluir disposições relativas à gestão da idade. O Quadro Estratégico Nacional para o Envelhecimento Ativo, de 2014,

prevê um plano para apoiar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores mais velhos e criar ambientes de trabalho favoráveis à idade.

Em Espanha

A gestão da idade dos professores em Espanha é representada por várias políticas e iniciativas. As Medidas para a Promoção do Desenvolvimento Profissional e da Mobilidade dos Professores, lançadas pelo Ministério da Educação e Formação Profissional, apoiam o crescimento da carreira dos professores com programas de formação e intercâmbio para todas as idades. O Plano Nacional para a Promoção da Profissão Docente, introduzido em 2019, garante a segurança do emprego dos professores mais velhos através de condições favoráveis à idade e de oportunidades de formação. Além disso, os governos regionais têm as suas próprias políticas, como o programa da Andaluzia que apoia o emprego de professores mais velhos com formação e melhores condições de trabalho.

Em Espanha, as políticas de gestão da idade para os professores não estão atualmente bem definidas, mas vários regulamentos influenciam indiretamente as práticas de emprego no sector educativo. A Estratégia para o Envelhecimento Ativo incentiva o desenvolvimento profissional e locais de trabalho favoráveis à idade. O Acordo Nacional para o Emprego inclui medidas para o emprego e a flexibilidade dos trabalhadores mais velhos. A promoção do teletrabalho durante a pandemia também apoia a segurança do emprego dos trabalhadores mais velhos. A Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e a Solidariedade Intergeracional promove condições favoráveis à idade e à cooperação intergeracional. Globalmente, estas políticas e iniciativas proporcionam um quadro de apoio ao emprego, à segurança no emprego e ao desenvolvimento profissional dos professores mais velhos em Espanha.

Em Portugal

Em Portugal, não existem leis específicas sobre a gestão da idade dos professores. No entanto, o país implementou disposições legais e políticas que apoiam os direitos dos trabalhadores mais velhos e a igualdade de oportunidades, incluindo para os professores. O Código do Trabalho proíbe a discriminação com base na idade e estabelece regras para as condições de trabalho, beneficiando o bem-estar dos professores e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O Sistema de Segurança Social oferece apoio, como pensões e subsídios de doença, aos trabalhadores, incluindo os professores, ao longo das suas carreiras. O Programa Nacional para a Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho centra-se na criação de locais de trabalho saudáveis e seguros para todos os trabalhadores, o que é crucial para os professores mais velhos.

Em Portugal, foram introduzidas algumas políticas e iniciativas para abordar a gestão da idade dos professores. O Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) promove a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de competências dos professores. Acordos de trabalho flexíveis, como opções de tempo parcial, ajudam os professores mais velhos a gerir a sua carga de trabalho. O apoio a programas de reforma antecipada ajuda os professores a sair do mercado de trabalho sem problemas. Os programas de saúde e bem-estar promovem estilos de vida saudáveis e fornecem recursos para o bem-estar dos professores à medida que envelhecem.

Embora Portugal não disponha de uma política global de gestão da idade dos professores, as iniciativas existentes demonstram uma dedicação ao apoio aos professores e à promoção da aprendizagem ao longo da vida e do bem-estar na profissão.

Na Turquia

Na Turquia, várias leis e regulamentos abordam a gestão da idade no local de trabalho, incluindo disposições específicas para os professores. As principais leis incluem a Lei do Trabalho n.º 4857, que protege contra a discriminação, e a Lei dos Funcionários Públicos n.º 657, que rege o emprego dos funcionários públicos. A Lei da Segurança Social e do Seguro Geral de Saúde n.º 2828 estabelece benefícios para os trabalhadores reformados, incluindo os professores, e a Lei da Saúde e Segurança no Trabalho estabelece normas para o local de trabalho.

Além disso, o Código de Ética dos Professores estabelece directrizes de conduta profissional. A Turquia apoia a gestão da idade dos professores através de políticas como o planeamento da carreira, opções de reforma flexíveis, programas de saúde e bem-estar e medidas de prevenção da discriminação com base na idade. Estas iniciativas promovem o bem-estar dos professores, o seu crescimento profissional e a continuação dos seus contributos para a educação e a sociedade.

4. Dados relativos à idade no sector educativo da UE: O que é que sabemos agora?

Embora o equilíbrio de um país entre professores mais velhos e mais novos seja importante por muitas razões diferentes, os dados sobre a idade dos professores são incompletos. Quando existem dados sobre a idade dos professores, estes podem fornecer informações importantes sobre a estrutura etária da mão de obra docente e as potenciais implicações para os sistemas educativos. Por exemplo, um corpo docente envelhecido pode dar origem a dificuldades relacionadas com a reforma, o planeamento da força de trabalho e a garantia de que um número adequado de professores possui as competências e a experiência essenciais necessárias para satisfazer as necessidades dos alunos.

Em muitos países da Europa Ocidental, estão a ser envidados esforços para melhorar a recolha de dados e a comunicação de informações relacionadas com a idade dos professores, como parte de esforços mais amplos para melhorar a base de dados para a elaboração de políticas no sector da educação. No entanto, continua a ser necessário dispor de dados mais completos e normalizados sobre a idade dos professores, bem como de investigação que possa ajudar os decisores políticos a compreender melhor as implicações das alterações demográficas no corpo docente.

A principal fonte de dados sobre a idade dos professores na Europa e no mundo é o [TALIS](#), o Inquérito Internacional sobre Ensino e Aprendizagem, realizado de cinco em cinco anos pela OCDE. Trata-se de um inquérito internacional realizado pela OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico) de cinco em cinco anos, que visa dar uma imagem global da profissão docente em diferentes países. O TALIS recolhe dados sobre uma série de tópicos relacionados com o ensino e a aprendizagem,

incluindo dados demográficos dos professores, qualificações, condições de trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional.

O TALIS incide sobre a idade dos professores e a estrutura etária da mão de obra docente. O inquérito recolhe dados sobre a distribuição etária dos professores em cada país participante, bem como sobre os planos de reforma dos professores mais velhos e o recrutamento e retenção dos professores mais novos. Os dados do TALIS sobre a idade dos professores podem ser utilizados para identificar tendências no envelhecimento da força de trabalho docente e para ajudar os decisores políticos a tomar decisões informadas sobre o planeamento da força de trabalho, o recrutamento e as estratégias de retenção.

O mais recente inquérito TALIS foi realizado em 2018 e os resultados foram publicados em 2019, abrangendo 48 países. A idade média dos professores varia muito, de 36 anos na Turquia a 50 anos na Geórgia. Só a Arábia Saudita (5%) tem menos professores com mais de 50 anos do que a Turquia (6%). No outro extremo, mais de metade dos professores têm mais de 50 anos na Lituânia (57%), Estónia (54%), Geórgia (53%), Letónia (51%) e Bulgária (51%).

Em 2018, a idade média dos professores na OCDE1 era de cerca de 44 anos, com variações consideráveis entre os países (ver figura abaixo). Estas diferenças reflectem-se em proporções variadas de professores mais jovens (com menos de 30 anos) e mais velhos (com 50 anos ou mais). Num extremo do espectro, o professor médio tem 40 anos ou menos na Bélgica (e na Comunidade Flamenga), Inglaterra (Reino Unido), Malta, Arábia Saudita, Xangai (China), Singapura, Turquia, Emirados Árabes Unidos e Vietname. No outro extremo, o professor médio tem mais de 48 anos na Bulgária, Estónia, Geórgia, Itália, Letónia, Lituânia e Portugal. Mais de metade dos professores têm 50 anos ou mais na Bulgária, na Estónia, na Geórgia, na Letónia e na Lituânia, e o mesmo acontece com mais de 45% dos professores na Hungria, em Itália e em Portugal, o que sugere um envelhecimento da população docente.

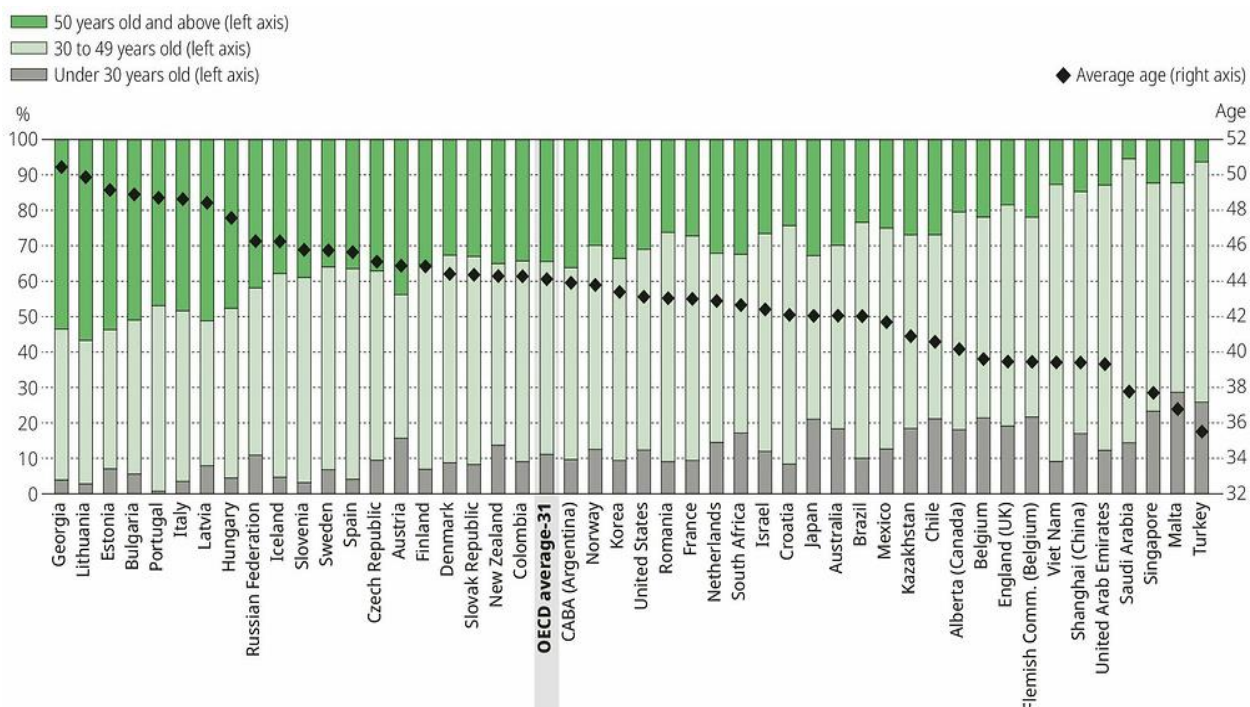


Figura 1: Distribuição etária dos professores e estrutura etária da mão de obra docente na OCDE - 2018.

Assim, pode afirmar-se que, **em geral, nos países europeus, o pessoal docente está a envelhecer**. A única exceção é um grupo de 9 Estados (Bélgica, Alemanha, Malta, Países Baixos, Áustria, Suécia, Noruega, Suíça e Reino Unido), onde a situação pode ser caracterizada como estável ou ligeiramente melhorada. Noutros países, é possível identificar um processo gradual de aumento do problema do envelhecimento. A pior situação é a de Portugal, onde o envelhecimento está a aumentar acentuadamente. Este envelhecimento da mão de obra docente pode ter implicações para a qualidade do ensino, bem como para a política educativa e o planeamento da mão de obra. Sublinha a importância de desenvolver políticas e iniciativas eficazes de gestão da idade para garantir que o sistema educativo seja capaz de continuar a satisfazer as necessidades dos estudantes no futuro.

Uma outra perspetiva interessante sobre o envelhecimento do pessoal docente nos países europeus baseia-se numa análise comparativa da proporção de diplomados de estudos universitários (módulos de formação especial para se tornarem professores) e do número de docentes com mais de 55 anos de idade. Deste modo, fornece uma estimativa aproximada dos anos necessários para preencher os quadros docentes com recém-licenciados de um determinado grupo etário. Estes valores podem ser entendidos da seguinte forma: quanto mais elevado for o valor, mais tempo é necessário para renovar o pessoal docente, o que indica uma duração mais longa para substituir os educadores que abandonam a profissão nos próximos anos, muitas vezes devido à reforma.

Neste contexto, em Portugal são necessários quase 11 anos para substituir os professores com 55 anos ou mais, o que pode ser considerado uma ameaça significativa à capacidade de renovação do pessoal docente. De facto, existe a possibilidade de toda a categoria se reformar durante esse período. A situação é igualmente negativa na Lituânia, na Grécia, na Letónia ou na Roménia. Pelo contrário, a situação é positiva em Chipre, Malta, Grã-Bretanha, Espanha e Polónia.

Em geral, em média, este indicador está a aumentar em todos os países europeus seleccionados, pelo que a situação pode ser avaliada como estando a deteriorar-se. Assim, **muitos Estados podem ser considerados ameaçados pelo envelhecimento do pessoal docente**. À medida que os professores experientes se reformam, pode ser difícil encontrar substitutos qualificados em número suficiente para ocupar os seus lugares, especialmente em disciplinas como a matemática e as ciências. Isto pode levar a uma escassez de professores e ao aumento do número de alunos por turma, o que pode ter um impacto negativo na qualidade do ensino que os alunos recebem. Além disso, os professores mais velhos também podem ter

Ratio Between Teachers Over 55 Years Old and Graduates								
	Rating	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Belgium	(17)	2.50	2.73	2.81	3.04	3.25	3.59	3.89
Bulgaria	(13)	2.84	2.96	3.04	2.99	3.29	3.47	3.51
Czechia	(8)	1.65	2.00	2.34	2.70	3.09	3.10	2.90
Germany	(14)	6.04	5.34	5.00	4.60	3.80	3.72	3.61
Greece	(21)	3.96	2.78	4.53	4.65	5.65	5.71	6.10
Spain	(4)	1.58	1.28	1.35	1.38	1.43	1.36	1.45
France	(11)	4.92	5.08	3.98	3.33	3.22	3.25	3.33
Cyprus	(1)	0.93	0.55	0.77	1.06	0.74	1.02	0.77
Latvia	(20)	3.86	6.28	6.08	6.16	11.82	6.01	5.38
Lithuania	(22)	2.65	3.92	5.26	6.40	7.48	8.47	9.30
Hungary	(12)	2.17	2.16	2.19	2.34	2.77	3.27	3.42
Malta	(3)	1.60	1.65	1.05	1.40	1.62	2.27	1.23
Netherlands	(18)	3.57	3.64	-	-	3.93	3.86	4.09
Austria	(10)	2.62	2.61	2.43	2.78	2.74	3.08	3.14
Poland	(5)	-	-	0.89	1.03	1.08	1.24	1.59
Portugal	(23)	3.36	3.97	4.47	6.89	8.17	9.70	10.98
Romania	(19)	7.82	11.92	7.37	6.63	5.39	5.64	5.25
Slovakia	(7)	1.33	1.51	1.72	1.85	2.09	2.21	2.52
Finland	(16)	4.33	4.21	3.88	3.96	3.76	3.66	3.78
Sweden	(15)	3.91	3.50	3.77	3.68	4.03	3.70	3.65
Norway	(6)	3.51	3.26	3.08	2.93	2.76	2.53	2.23
Switzerland	(9)	3.05	2.83	2.92	2.90	3.02	2.95	2.93
United Kingdom	(2)	1.07	1.19	1.09	1.00	1.04	1.03	1.02
Average		3.15	3.43	3.18	3.35	3.75	3.69	3.74

Note: Number of ratio represents years needed to replace teachers over 55 years old by graduates in a given year.

Number in brackets represents the order of the country sorted from the least years needed to replace teachers.

taxas de absentismo mais elevadas ou podem reformar-se mais cedo, o que pode agravar ainda mais o problema.

Figura 2: Rácio de idade entre professores com mais de 55 anos e licenciados. (Fonte: Estrutura etária dos professores em países seleccionados da UE - P. Marinič, P. Pecina, Universidade Masaryk, Faculdade de Educação, Actas da Conferência INTED2022, 7-8 de março de 2022, ISBN: 978-84-09-37758-9)

De acordo com o relatório da OCDE "Education at a Glance 2018", a idade média normal de reforma dos professores do ensino primário, secundário e pós-secundário não superior nos países da OCDE era de 64,3 anos para os homens e 63,7 anos para as mulheres. Consequentemente, **muitos sistemas educativos europeus poderão enfrentar o desafio de substituir um grande número de professores nos próximos 15 anos**, uma vez que uma parte significativa da atual força de trabalho docente se aproxima da idade da

reforma. Esta situação poderá conduzir a uma escassez de professores qualificados e experientes, nomeadamente em determinadas disciplinas ou regiões.

A OCDE estima que cerca de um terço dos professores dos países da UE terão de ser substituídos ao longo da próxima década. Alguns países, como a Itália, a Bulgária, a Lituânia, a Estónia, a Grécia e a Letónia, terão de renovar cerca de metade da sua força de trabalho docente no ensino secundário, enquanto a Itália, a Bulgária e a Lituânia terão também de renovar cerca de metade dos seus professores do ensino primário. Esta situação representa um desafio significativo para os sistemas educativos e para os decisores políticos, que terão de encontrar formas de atrair e reter novos professores, apoiando simultaneamente o desenvolvimento profissional contínuo e o bem-estar dos professores existentes.

A idade dos professores é importante para as políticas educativas, especialmente quando se trata de formar novos professores e de ajudar os actuais. Por exemplo, com o aumento da utilização da tecnologia digital nas salas de aula, a idade é importante. Este facto é visível na ênfase crescente no ensino de competências digitais durante a formação inicial de professores. Muitos professores experientes receberam a sua formação inicial há décadas, antes da utilização generalizada das tecnologias digitais na educação. Consequentemente, pode ser necessário proporcionar um desenvolvimento profissional direccionado para ajudar os professores experientes a adaptarem-se às novas tecnologias e métodos de ensino. Além disso, à medida que mais professores se reformam, é importante assegurar que o recrutamento de novos professores acompanhe o ritmo do desgaste induzido pela reforma, especialmente porque as alterações previstas no número de alunos inscritos podem aumentar a procura de professores em algumas regiões.

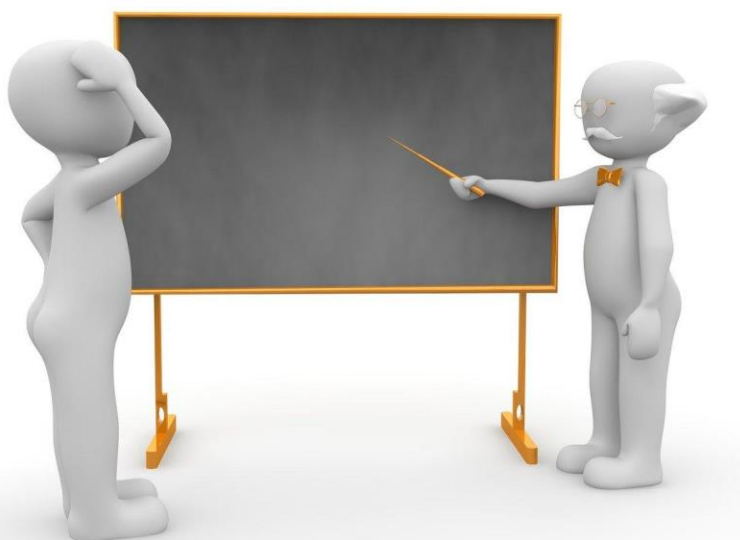
Um relatório da UNESCO de 2014 sugere outra razão para além do envelhecimento da população europeia. A questão dos planos de pensões dos professores e dos incentivos à reforma pode desempenhar um papel significativo no envelhecimento da mão de obra docente. Em todos os países da UE, o sistema de pensões recompensa os professores por permanecerem no ativo durante períodos mais longos, o que pode desencorajar a reforma e contribuir para o envelhecimento da mão de obra. Este facto pode também criar um estrangulamento na promoção de professores mais jovens e limitar as oportunidades de entrada na profissão docente para os recém-licenciados. Para além das alterações demográficas, é essencial ter em conta o impacto dos sistemas de pensões dos professores na distribuição etária da mão de obra e a possibilidade de escassez no futuro.

O ensino na Europa é uma profissão feminina

De acordo com os dados do Eurostat, em 2019, cerca de 70% dos professores na União Europeia eram mulheres. O equilíbrio de género entre os professores varia entre países, com alguns a terem uma maior proporção de professores do sexo masculino, mas, em geral, o ensino continua a ser uma profissão dominada pelas mulheres na Europa. A percentagem de professoras diminui à medida que o nível de ensino aumenta: 95,8% no nível pré-primário, 85,5% no nível primário e 64,7% no nível secundário são mulheres. A percentagem de pessoal académico feminino atinge ou ultrapassa os 50% apenas na Roménia (50,8%), Finlândia (51,9%), Letónia (54,5%) e Lituânia (56,7%). Em todos os outros países da UE, varia entre 40% e 50%, exceto na Grécia, em Malta e no Luxemburgo, todos com menos de 36% de mulheres académicas. No ensino profissional, em toda a UE, cerca de 60% são mulheres.

O desequilíbrio entre os géneros no ensino tem diferentes causas. Os homens podem ser mais desencorajados por factores como oportunidades de carreira limitadas e salários mais baixos em comparação com outros profissionais igualmente qualificados, tornando o ensino menos atraente para eles do que para as mulheres. Culturalmente, os estereótipos de género descrevem frequentemente as mulheres como mais aptas para o ensino. Estas crenças prevalecem em todo o espectro do ensino, especialmente quando se trata de ensinar crianças mais novas. Estes dois aspectos realçam a importância de abordar a atração pela profissão de professor. Ao fazê-lo, podemos oferecer um leque mais alargado de modelos a seguir pelos alunos e responder à escassez de disciplinas específicas ou à falta generalizada de professores.

Alguns estudos concluíram também que a feminização da profissão docente conduziu a salários e estatutos mais baixos para os professores, uma vez que o ensino tem sido historicamente subvalorizado como "trabalho de mulheres" (Schmude, J., Jackisch, S. 2019). Este facto pode também contribuir para que a profissão seja menos atractiva para os homens. Além disso, a natureza do trabalho em si, incluindo o trabalho emocional envolvido no ensino e a falta de autonomia e de controlo sobre as condições de trabalho, podem também ser factores que afectam a composição de género da profissão docente. A abordagem destas questões pode ajudar a tornar a profissão mais atractiva e diversificada, o que pode beneficiar tanto os estudantes como a força de trabalho docente.



5. Investigação e inquéritos anteriores sobre questões e problemas relacionados com a idade dos professores

Embora possa haver uma falta de investigação exaustiva sobre questões relacionadas com a idade dos professores, foram realizados alguns estudos sobre o assunto. Eis alguns exemplos:

Num estudo intitulado [Teachers Working Longer Review: final report findings](#), baseado numa Avaliação Rápida de Evidências (REA) da literatura internacional de investigação e numa análise de conjuntos de dados sobre os professores e as exigências físicas, mentais e emocionais de cada função dentro da profissão docente, as conclusões referem muitos aspectos preocupantes: os professores mais velhos tendem a ter níveis mais elevados de stress, os problemas de saúde mental e as doenças relacionadas com o stress são mais frequentemente referidos pelos professores como razões para a sua reforma por doença, os professores com mais de 50 anos referem que têm níveis de bem-estar e de saúde geral ligeiramente inferiores aos dos professores mais jovens e referem mais doenças relacionadas com o físico do que os professores mais jovens.

Num [relatório elaborado e divulgado pelo American Enterprise Institute](#) em maio de 2020, Jessica Schurz e John Bailey apresentaram algumas estratégias potenciais para reter os professores mais velhos. Um [estudo encomendado pelo Wellcome Trust](#) revelou que a participação no desenvolvimento profissional contínuo específico da disciplina melhorou a retenção dos professores de ciências.

O relatório [Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers](#)" investiga os professores das escolas - a sua preparação, recrutamento, trabalho e carreiras. A sua preocupação específica são as políticas que contribuem para atrair, desenvolver e reter professores eficazes nas escolas e as principais conclusões sublinham a necessidade de repensar a representação profissional do ensino e de conceber novos princípios para ajudar os professores a trabalhar e a desenvolver-se nas próximas décadas.

[Este estudo](#) contribui para a base de dados ao investigar as associações entre os anos de experiência dos professores e a qualidade do ensino. Os resultados não mostram provas de uma menor qualidade de ensino para os professores principiantes (0-3 anos de experiência), mas algumas provas de um declínio na qualidade de ensino para os professores com 4-5 anos de experiência. Os resultados sugerem que a qualidade do ensino poderia ser mais elevada em geral e que o apoio direcionado e a aprendizagem profissional baseada em dados concretos beneficiariam todos os professores.

Outros estudos e artigos escritos na última década identificaram e argumentaram sobre outras questões urgentes, problemas e desafios relacionados com a idade dos professores, tais como

- **Exigências físicas e de saúde:** À medida que os professores envelhecem, podem enfrentar desafios físicos que afectam a sua capacidade de desempenhar eficazmente as suas funções
- **Utilização da tecnologia:** Com a crescente utilização da tecnologia na sala de aula, os professores mais velhos podem enfrentar desafios para se manterem a par dos avanços tecnológicos.
- **Fadiga e esgotamento da carreira:** Quanto mais tempo os professores permanecerem na profissão, maior será o seu risco de esgotamento e fadiga na carreira

- **Resistência à mudança:** À medida que os professores se tornam mais experientes, podem tornar-se mais determinados e menos receptivos à mudança.
- **Discriminação em função da idade:** Os professores mais velhos podem ser vítimas de discriminação no local de trabalho, o que pode levar a uma diminuição da satisfação no trabalho e da moral.

Um resumo dos problemas e desafios relacionados com a idade dos professores, identificados a nível mundial e em vários contextos educativos, pode incluir

- **Problemas de saúde relacionados com a idade:** Os professores, especialmente os mais velhos, correm o risco de ter problemas de saúde relacionados com a idade que podem afetar a sua capacidade de desempenhar eficazmente as suas funções. Alguns destes problemas de saúde podem incluir limitações de mobilidade, declínio cognitivo e doenças crónicas.
- **Esgotamento e stress:** Os professores mais velhos são mais susceptíveis de sofrer de esgotamento e stress devido às exigências do trabalho, incluindo longas horas, cargas de trabalho pesadas e deveres administrativos. Isto pode afetar a sua satisfação profissional e o seu bem-estar geral.
- **Tecnologia e competências digitais:** medida que as tecnologias digitais se integram cada vez mais na educação, os professores mais velhos podem ter dificuldade em manter-se a par das competências tecnológicas necessárias, o que pode afetar a sua capacidade de ensinar e comunicar eficazmente com os alunos.
- **Diferenças geracionais:** Os professores mais velhos podem sentir diferenças geracionais em relação aos colegas e alunos mais novos, o que pode levar a dificuldades de comunicação e colaboração. Isto também pode afetar a cultura e o clima da escola ou instituição.
- **Estagnação na carreira:** Os professores mais velhos podem sentir uma sensação de estagnação na carreira, com oportunidades limitadas de crescimento ou progressão. Isto pode afetar a sua motivação e satisfação profissional, levando a uma potencial rotatividade ou desinteresse.

É importante notar que a investigação atual encontrou provas semelhantes em cada uma destas conclusões e resultados de estudos, relatórios e artigos anteriores sobre o tema.



6. Seleção de estudos de caso e recolha de dados

A gestão da idade está a tornar-se cada vez mais importante à medida que a proporção de trabalhadores mais velhos na força de trabalho continua a aumentar. Isto deve-se a uma série de factores, incluindo o envelhecimento da população, as alterações nos padrões de reforma e a escassez de trabalhadores qualificados em algumas indústrias. Uma gestão eficaz da idade pode ajudar as organizações a reter os trabalhadores mais velhos, a gerir os potenciais problemas de saúde e bem-estar associados ao envelhecimento e a garantir que o conhecimento e a experiência dos trabalhadores mais velhos são transferidos para os trabalhadores mais jovens. Pode também ajudar a criar uma força de trabalho mais diversificada e inclusiva e a reduzir o risco de discriminação em função da idade. **Todas as organizações devem inevitavelmente adaptar-se a esta tendência** - ou pelo menos preparar-se para ela - e um dos objectivos da gestão da idade é encontrar soluções viáveis face às alterações demográficas. No entanto, tanto a nível individual como organizacional, é necessário dar ênfase ao desenvolvimento do potencial humano através da educação contínua e da preservação da produtividade e da eficiência no trabalho. Em muitas situações, a gestão da idade dos trabalhadores pode ser encarada como parte da responsabilidade social das empresas ou como uma oportunidade para associar o desenvolvimento dos recursos humanos à responsabilidade social.

Por conseguinte, é necessário prestar atenção não apenas aos trabalhadores com mais de 50 anos, mas a **todas as categorias etárias de trabalhadores, adaptar as actividades de gestão da idade** a vários tipos de profissões e concentrar-se nos objectivos pessoais e organizacionais a nível da organização.

O objetivo geral deste estudo foi **analisar a evidência científica disponível para apoiar as práticas de gestão da idade no sistema educativo**. Optou-se por um desenho de investigação qualitativo para identificar e explorar a perceção de alguns actores relevantes no sector educativo, sobre questões específicas relacionadas com a idade e a forma como o envelhecimento é encarado do ponto de vista profissional, tanto a nível individual como a nível organizacional ou mesmo sistémico.

O método de recolha de informação foi efectuado sob a forma de **estudos de caso**. Estes ofereceram estratégias de investigação centradas num contexto particular, com referências detalhadas sobre indivíduos, grupos, organizações, tendo em conta as particularidades contextuais. Estes estudos de caso exigiram a utilização de vários métodos complementares, a análise, o tratamento e o armazenamento de informações relevantes, tanto quantitativas como qualitativas.

Foram seleccionadas para participar neste estudo **organizações educativas tão variadas quanto possível**, desde o ensino pré-escolar e primário até ao ensino universitário superior, incluindo vários domínios de formação (ensino científico, ensino profissional, ensino artístico). Os estabelecimentos de ensino públicos e privados também foram incluídos na investigação, a fim de se obter uma visão mais geral e abrangente dos problemas e soluções existentes do ponto de vista da gestão da idade.

As **pessoas-chave** que participaram na construção destes estudos de caso e que forneceram informações relevantes são, em geral, pessoas envolvidas na gestão (directores de escolas, chefes de departamentos de

RH, chefes de áreas curriculares ou professores com responsabilidades de coordenação e orientação entre pares). Alguns deles encontram-se na situação de ter uma idade considerada próxima da reforma e puderam oferecer uma perspetiva pessoal sobre o fenómeno do envelhecimento e os problemas que este pode gerar ao nível da profissão docente.

Os participantes e as organizações foram recrutados através de contactos estabelecidos de acordo com cada contexto particular (relações pessoais, pesquisa na Internet, redes profissionais locais, parcerias organizacionais, etc.). As entrevistas semiestruturadas foram realizadas entre março e novembro de 2022, utilizando **uma variedade de abordagens**: presencialmente no local, nas instalações das organizações dos participantes, online (utilizando o Skype, Zoom), misto (telefone e no local ou telefone e online). Foi também utilizada a pesquisa de dados na Internet para completar a informação dos 24 casos de estudo, juntamente com entrevistas anteriores gravadas pelo público, estudos e relatórios.

Os investigadores de cada país contactaram pelo menos 4 organizações (de vários níveis de ensino) e pessoas relevantes, realizaram as entrevistas e analisaram os dados. Não houve restrições no que respeita à dimensão da organização ou à propriedade. Alguns dos investigadores utilizaram um folheto informativo sobre o objetivo e a estrutura da entrevista e obtiveram o consentimento informado. O anonimato e a voluntariedade foram garantidos aos participantes e às organizações, quando solicitados. As entrevistas foram conduzidas nas línguas nacionais (checo, italiano, romeno, português, espanhol, turco) ou, quando apropriado, em inglês e todas as citações fornecidas nos resultados foram traduzidas, se necessário.

Foi elaborado um guia para entrevistas semi-estruturadas (ver Anexo 1) com base na literatura e na experiência dos parceiros. Incluía vários temas relevantes para os resultados previstos e também muitas sugestões de perguntas exploratórias adicionais que poderiam ser melhor adaptadas aos diferentes contextos captados nos estudos de caso.



7. Software utilizado e organização dos dados

O nosso principal interesse era captar os elementos essenciais das questões e soluções de gestão da idade no sector educativo, juntamente com a perspetiva pessoal, as percepções e as experiências de cada um dos inquiridos. Os dados foram analisados utilizando um método de análise de conteúdo qualitativo com a ajuda do software Atlas.ti. O Atlas.ti é um programa de software que ajuda os investigadores a gerir e a analisar dados qualitativos. Fornece ferramentas para codificar e organizar dados, bem como para visualizar e explorar relações dentro dos dados.

O processo foi organizado de acordo com as seguintes etapas:

Etapas 1: Preparar os dados e carregar os documentos de recolha de dados relevantes

O planeamento da investigação seguiu os objectivos iniciais do projeto e baseou-se nos documentos acima apresentados. Os parceiros tinham experiência na recolha deste tipo de dados, tendo sido formados na utilização de ferramentas qualitativas, tais como entrevistas semi-estruturadas e a recolha de dados relevantes para a compilação de um estudo de caso.

Os estudos de caso foram preenchidos por cada parceiro num formulário padronizado, utilizando um documento de formulário de boas práticas (ver Anexo 2) e, em seguida, foram carregados no software Atlas.ti (ver Figura 3).

ID	Name	Media Type	Location	Groups	Quotations	Created by
D 1	Francesca_Higher Education Institute_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM	Text	Library		40	Danae R
D 2	Francesco_VET_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM	Text	Library		28	Danae R
D 3	Paola_PublicOffice_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM_ITA	Text	Library		28	Danae R
D 4	Sara_Elementary Shool_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM_ITA	Text	Library		16	Danae R
D 5	RO LTMA VET HIGH SCHOOL Solaris Interview - Mentoring program	Text	Library		35	Danae R
D 6	RO UNIVERSITY Solaris Interview	Text	Library		40	Danae R
D 7	RO Solaris Interview Counselling Centre	Text	Library		28	Danae R
D 8	RO Kindergarden - private Solaris interview	Text	Library		23	Danae R
D 9	EXAMPLE 1 PUBLIC VET	Text	Library		16	Danae R
D 10	EXAMPLE 2 PUBLIC UNIVERSITY	Text	Library		16	Danae R
D 11	EXAMPLE 3 PUBLIC HIGH SCHOOL	Text	Library		15	Danae R
D 12	EXAMPLE 4 PUBLIC KINDERGARDEN	Text	Library		20	Danae R
D 13	Solaris_BEST PRACTICE EIA-VET Education	Text	Library		12	Danae R
D 14	Solaris_BEST PRACTICE EIA- University Interview	Text	Library		20	Danae R
D 15	Solaris_BEST PRACTICE EIA- High School	Text	Library		12	Danae R
D 16	Solaris_BEST PRACTICE EIA- Kindergarden_Carla_Santana_Interview	Text	Library		10	Danae R
D 17	Educaneer EN	Text	Library		20	Danae R
D 18	MŠ Levice EN	Text	Library		19	Danae R
D 19	Základní umělecká škola EN	Text	Library		9	Danae R
D 20	ZŠ Chvalšiny EN	Text	Library		10	Danae R
D 21	ZŠ Dobrá Voda EN	Text	Library		13	Danae R
D 22	(Bahçeşehir Koleji) TURKEY PRIVATE PRIMARY SCHOOL Solaris Inter...	Text	Library		10	Danae R
D 23	(SEDA) TURKEY PUBLIC KINDERGARTEN Solaris Interview	Text	Library		8	Danae R
D 24	(GÜLİSTAN) TURKEY PUBLIC PRIMARY SCHOOL Solaris Interview ko...	Text	Library		9	Danae R

Figura 3: Lista de estudos de caso carregados na estrutura principal do Atlas.ti.

Etapa 2: Análise exploratória dos dados

Numa primeira fase, procedeu-se a uma familiarização com os dados, incluindo a leitura de cada transcrição várias vezes. Em seguida, o software Atlas.ti forneceu algumas análises exploratórias simples dos dados para obter uma primeira impressão sobre as principais ideias e conceitos dos materiais recolhidos. Criámos nuvens de palavras para todos os dados e também para cada país parceiro para comparar e contrastar as palavras em diferentes documentos e encontrar os conceitos relevantes. Com a ajuda da exploração de opiniões, pudemos ter uma ideia da atitude nos dados recolhidos em termos de mais otimismo, pessimismo ou neutralidade.

Etapa 3: Construir um sistema de códigos

Um passo essencial foi a criação de categorias, seguindo uma abordagem dedutiva-indutiva. Isto significa que criámos categorias com base em pesquisas anteriores (considerando a pesquisa documental inicial realizada em cada país parceiro). Além disso, desenvolvemos categorias com base nas entrevistas com a ajuda de peritos de cada país envolvidos na recolha dos estudos de caso.

Desta forma, o sistema de codificação utilizou várias fontes, de modo que, sem ser exaustivo, considerámos que era suficientemente relevante para o objetivo da investigação e para obter observações e conclusões interessantes e significativas para o tema da gestão da idade no sector educativo.

O sistema de códigos foi estruturado em categorias e subcódigos, utilizando pastas para os classificar e ordenar. Em alguns casos, foi necessário rever os dados várias vezes, modificar a codificação ou alterar as etiquetas dos códigos e escrever definições de códigos que explicassem o seu significado e a forma de os aplicar.

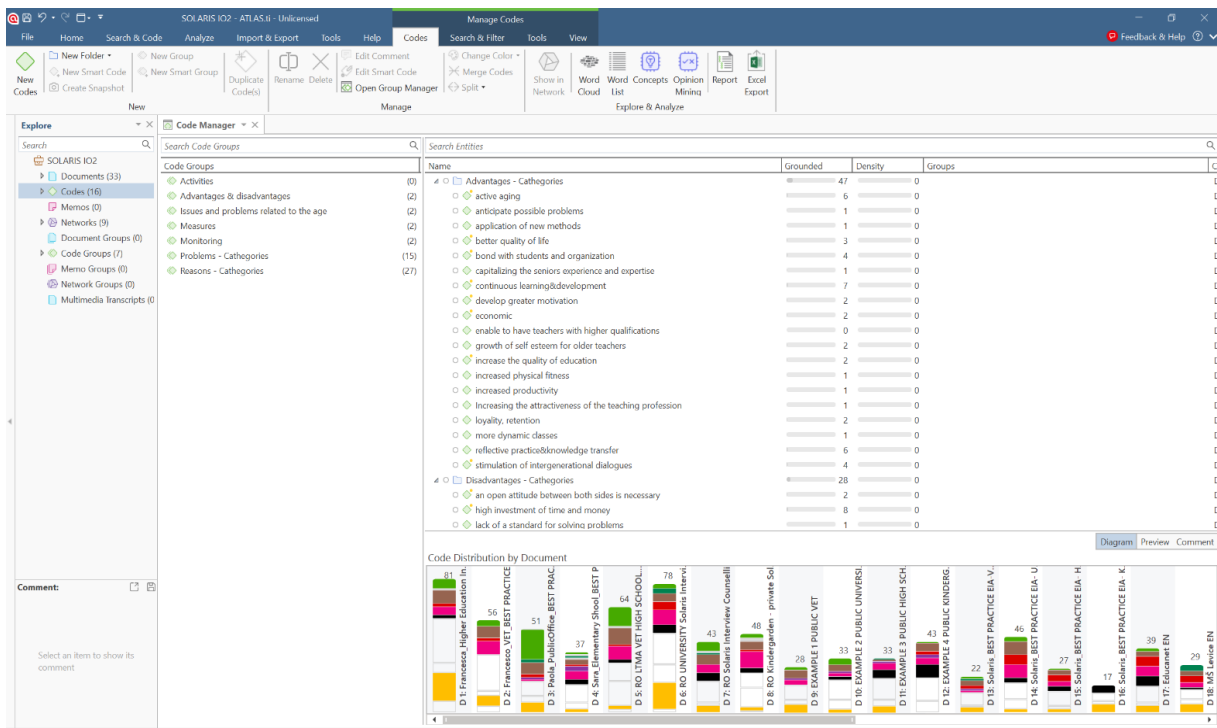


Figura 4: Exemplo de sistema de codificação no software Atlas.ti

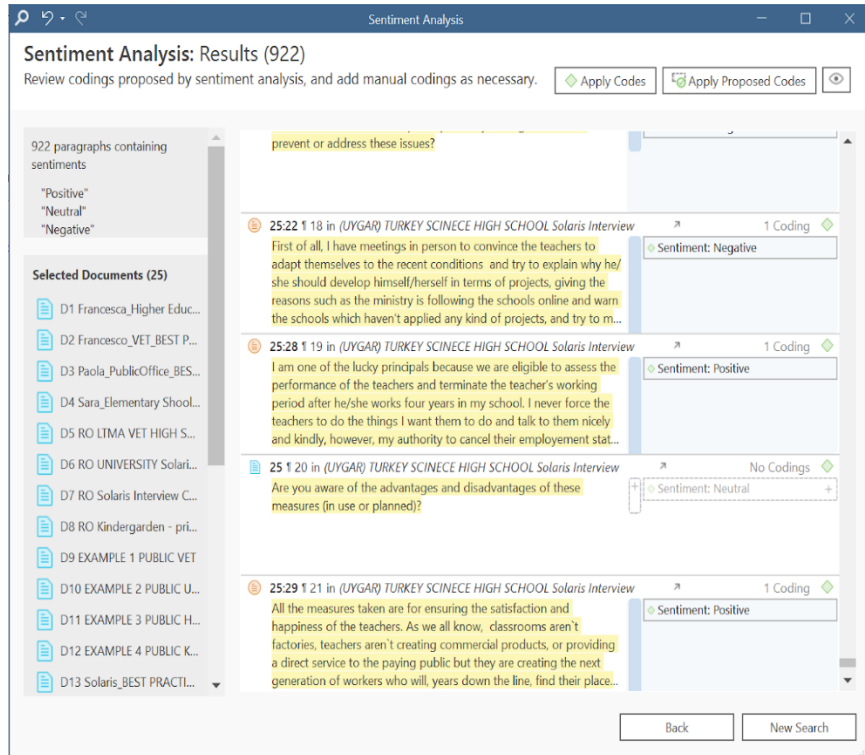


Figura 5: Amostra de análise de sentimentos no software Atlas.ti para todos os casos de estudo incluídos na investigação

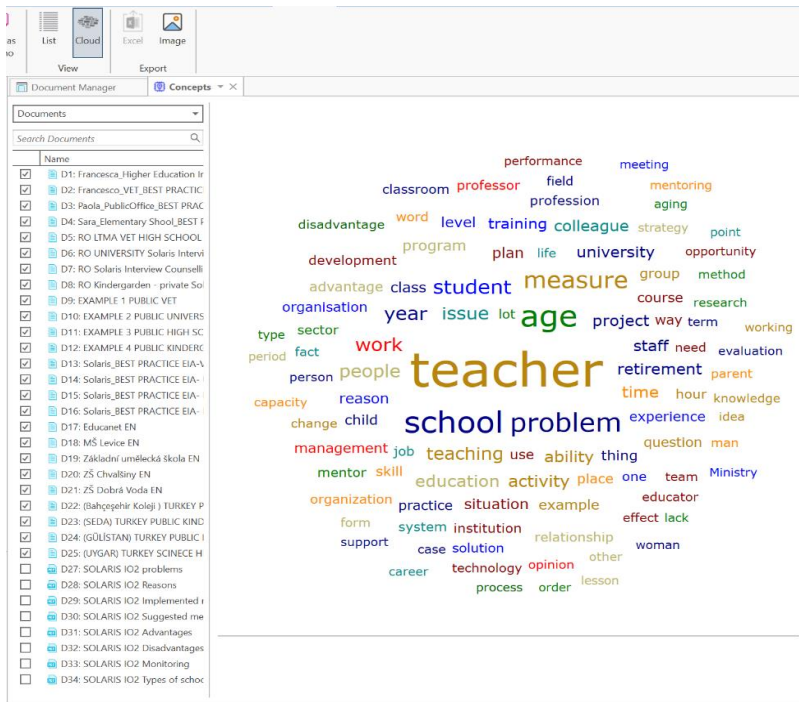


Figura 6: Exemplo de nuvem de palavras gerada com base em todos os estudos de caso incluídos na investigação

Passo 4: Visualização de dados

A visualização de dados qualitativos é útil para proporcionar clareza durante a análise e ajuda a comunicar informações de forma clara e eficiente a outras pessoas. A representação visual dos dados é útil durante a análise para identificar ligações e padrões que, de outra forma, seriam difíceis de discernir. A utilização de técnicas de visualização é um processo de análise contínuo, em vez de ser incluído no final da recolha de dados.

Criámos poderosas nuvens de palavras para cada país parceiro envolvido na investigação e também para os conceitos-chave desta análise. Também utilizámos diagramas para as redes existentes de categorias descobertas na análise. Estes diagramas fornecem informações importantes e relevantes sobre os principais resultados da nossa investigação e sustentam as conclusões descritas.

A visualização de dados baseia-se no processamento das entradas por:

- **Consulta:** A consulta envolve a execução de pesquisas nos dados para encontrar padrões ou conceitos específicos. Isto pode ajudar a identificar relações entre diferentes temas ou conceitos nos dados.
- **Criação de redes:** A criação de redes permite-lhe visualizar as relações entre diferentes códigos ou temas nos dados. Isto pode ajudar a identificar temas ou conceitos abrangentes nos dados.

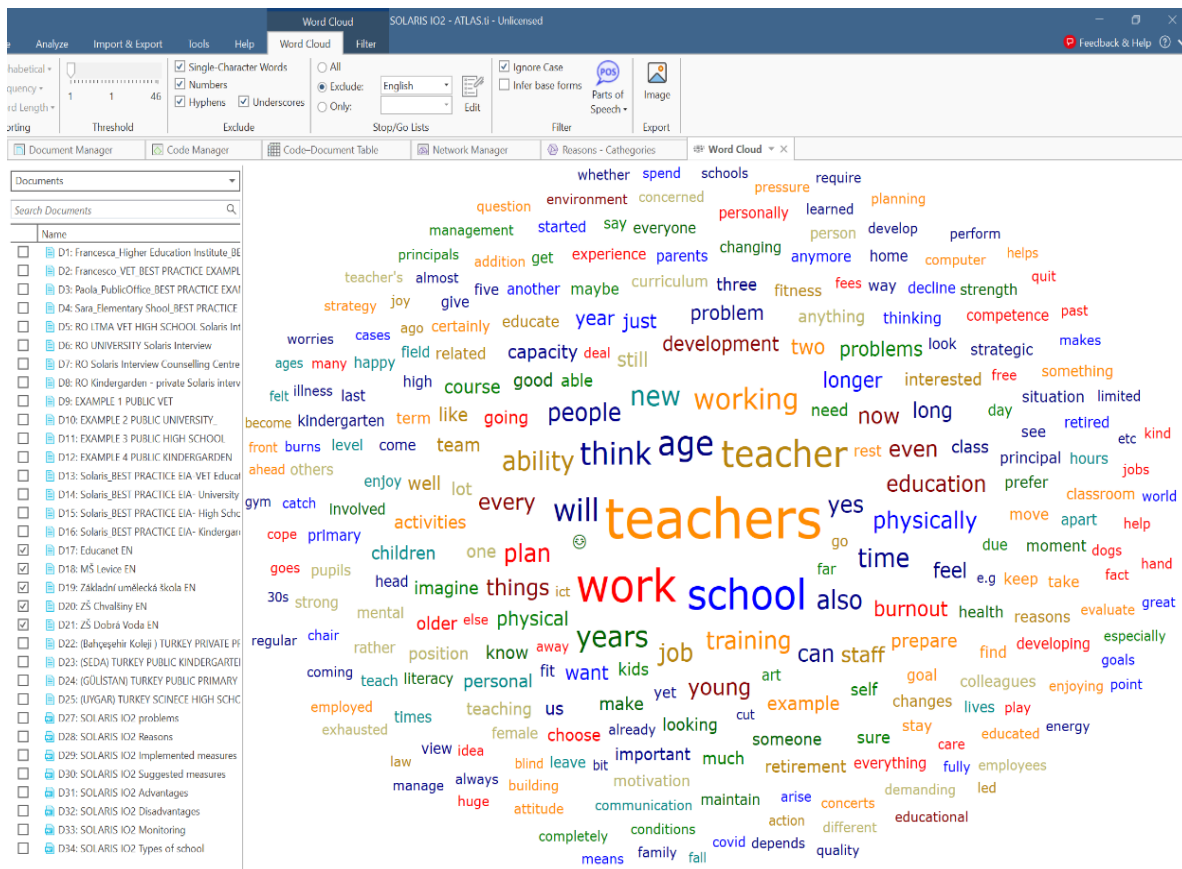


Figura 7: Amostra da nuvem de palavras gerada com base em todos os casos de estudo incluídos na investigação

Etapa 5: Apresentação dos dados - o relatório de investigação

A etapa final consistiu em resumir a análise num relatório escrito. O relatório inclui as interpretações para os vários tópicos e a seleção de algumas boas citações que as apoiam. Os dados são sustentados por tabelas e diagramas.

Declaração de exoneração de responsabilidade: O relatório de investigação qualitativa que se segue baseia-se em **interpretações subjectivas e observações** decorrentes de entrevistas semi-estruturadas e da sua análise, pelo que os resultados e conclusões apresentados neste relatório reflectem as perspectivas e experiências dos participantes envolvidos.

É importante notar que esta investigação qualitativa é de natureza **exploratória** e pode não ser representativa de toda a população. O relatório deve ser interpretado dentro do seu contexto específico e **não deve ser generalizado para** além do âmbito do estudo, uma vez que podem estar presentes erros ou preconceitos.

Aconselha-se os leitores a avaliarem criticamente os resultados e a considerarem outras fontes de informação antes de tirarem conclusões definitivas ou tomarem decisões baseadas apenas no conteúdo deste relatório.

O processo de Clustering

O processo de agrupamento envolveu um exame sistemático dos dados das entrevistas, em que foram identificados e codificados segmentos significativos e padrões temáticos relacionados com a gestão da idade. Os segmentos codificados foram depois organizados e analisados utilizando o software Atlas.ti, que facilitou o processo de agrupamento ao agrupar códigos semelhantes. Esta abordagem permitiu a identificação de grupos-chave, fornecendo informações sobre as preocupações prevalentes dos professores no sector educativo relativamente à gestão da idade.

Após a realização da análise qualitativa de conteúdo, o processo revelou três clusters distintos: o **Cluster Crítico**, o **Cluster Mezo** e um **Cluster Amplo**. Estes clusters foram formados com base nas frequências absolutas dos descritores identificados nos dados obtidos nas entrevistas semi-estruturadas.

- O **Cluster Crítico** emergiu como o cluster mais proeminente, caracterizado por elevadas frequências absolutas de descritores relacionados com desafios relacionados com a gestão da idade. Este agrupamento representa a base principal das preocupações identificadas através das entrevistas.
- O **cluster Mezo** representa a camada intermédia das questões de gestão da idade, com frequências absolutas moderadas de descritores. Este cluster capta a fase de transição de questões muito específicas relacionadas com a idade para problemas gerais e por vezes crónicos que afectam os professores que trabalham e envelhecem nas escolas europeias.
- O **cluster de âmbito alargado** abrange um leque mais vasto de questões educativas, tal como indicado pelas frequências absolutas relativamente mais baixas de descritores que abrangem temas individuais, mas também sistémicos, que abordam as diversas necessidades dos professores em várias fases da carreira e em diversos contextos.

Deve reconhecer-se que o processo de agrupamento *não diferenciou* entre abordagens individuais/auto-relacionadas e desafios e questões sistémicos/ambientais/organizacionais. Isto significa que todos os grupos englobam uma mistura de descritores individuais (tais como experiências pessoais, perspectivas e desafios) e descritores sistémicos (tais como políticas organizacionais, estruturas educativas e influências sociais).

8. Resultados

8.1. Distribuição das organizações educativas envolvidas

As organizações escolares envolvidas neste estudo são muito diversas e incluem instituições de ensino públicas e privadas. Todas as formas de ensino estão representadas, desde o ensino pré-primário e primário até ao ensino superior, tendo em conta múltiplos domínios: ensino geral, ensino científico, ensino profissional ou ensino artístico. Além disso, uma organização educativa regional para aconselhamento e serviços educativos complementares na Roménia também foi envolvida neste estudo.

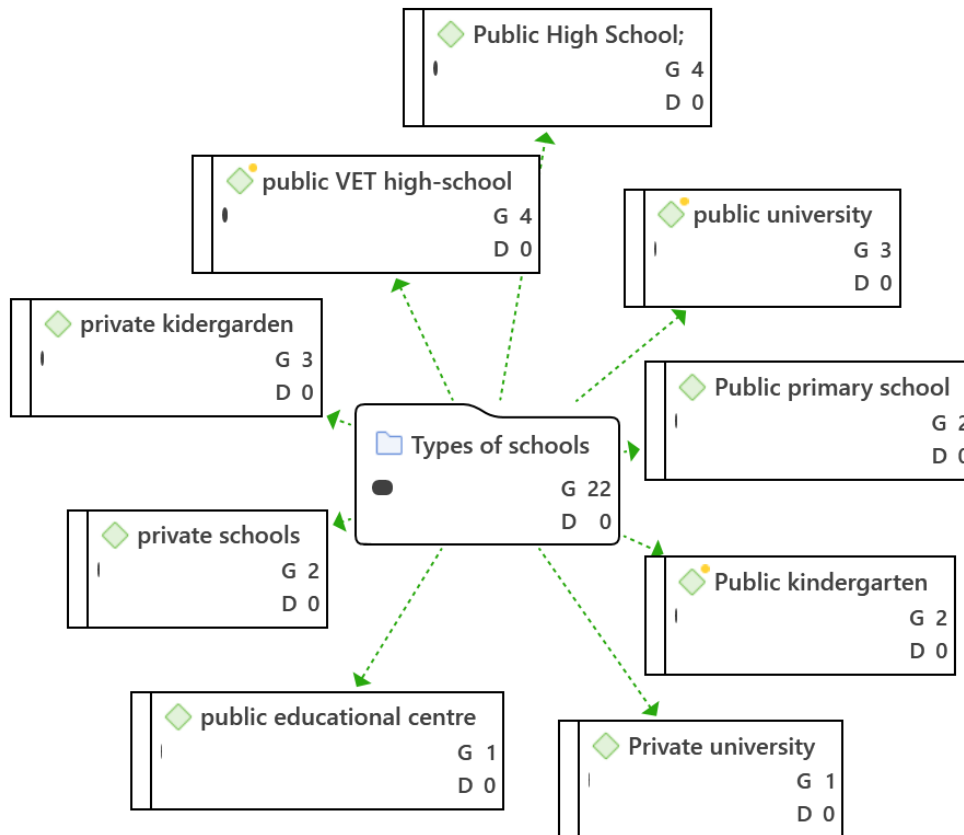


Figura 8 - Estrutura dos inquiridos exportada do Atlas.ti

8.2. Questões e problemas relacionados com a idade

Em geral, em todos os estudos de caso incluídos na presente investigação, *o problema da idade é abordado numa perspetiva mais ampla*, que inclui também outros conceitos-chave relacionados com problemas intergeracionais, comunicação ou gestão das relações profissionais nas instituições de ensino. Este facto pode refletir, por um lado, a fraca representação do conceito específico de gestão da idade (muito raramente encontrado como tal ao nível dos estudos de caso), por outro lado, o carácter compósito do conceito de idade e de envelhecimento profissional no contexto educativo, onde existem múltiplos factores de influência que devem ser tidos em conta para estabelecer critérios de desempenho e de qualidade no ato educativo.

Assim, os problemas com a gestão da idade na educação são geralmente discutidos de duas formas: ou de uma forma geral, falando de desafios relacionados com a idade no trabalho, ou especificamente, olhando para situações individuais. Nestes casos específicos, os factores são frequentemente pessoais ou relacionados com a forma como o sistema educativo está organizado nesse contexto particular.

Após a análise dos dados recolhidos, a distribuição das questões percebidas relativamente à idade e à gestão da idade dos professores é ilustrada na Figura 9.

Os problemas dos professores relacionados com a idade podem incluir dificuldades em acompanhar a tecnologia, deficiências físicas e mudanças de atitudes ou perspectivas. Os professores mais velhos podem ter dificuldade em acompanhar as mudanças tecnológicas, como os novos sistemas de gestão da sala de aula ou os quadros interactivos. Podem também sofrer de deficiências físicas, como dores nas articulações ou perda de visão ou audição, que podem limitar a sua capacidade de se movimentar na sala de aula ou de interagir com os alunos. Por último, pode ter dificuldade em adaptar-se à mudança de valores ou de perspectivas dos alunos e pode achar que os seus métodos de ensino estabelecidos já não são do agrado dos alunos.

Agrupámos os dados da figura 9 nos 3 Clusters, com base nas frequências absolutas dos descritores identificados nos dados para descrever os principais problemas relacionados com a idade no ambiente educativo:

O **grupo crítico** com as questões mais frequentes inclui: questões relacionadas com a *capacidade de trabalhar em idade avançada*, a *diferença de idades*, a utilização das *TIC e das competências digitais*, os níveis de stress e de esgotamento na escola e a *carreira docente pouco atractiva* (especialmente para os jovens professores que substituem os antigos). Este grupo primário contém os problemas mais específicos relacionados com a gestão da idade, encontrados em muitos casos incluídos no presente estudo. Assim, este grupo pode fornecer os tópicos mais incentivadores a serem incluídos num programa de formação sobre gestão da idade no sector educativo.

O **Cluster Mezo** inclui *salas de aula lotadas*, *cargas de trabalho crescentes* com as exigências da escola, *problemas de comunicação e falta de trabalho em equipa*. Podemos observar uma combinação interessante entre as dificuldades sentidas na área organizacional e os critérios profissionais individuais, como a comunicação e o trabalho em equipa. O aumento do número de alunos nas salas de aula - especialmente no ensino de baixo nível, como o pré-primário e o primário - combinado com o aumento da carga de trabalho no

âmbito das exigências da escola, pode gerar problemas de comunicação e de trabalho de equipa entre o pessoal, especialmente quando se considera o fator idade. No entanto, estes problemas parecem estar a abordar uma questão mais geral da escola e podem ser mais característicos ou agravados pela própria idade.

O **cluster alargado** inclui: *sobrecarga curricular, adiamento da idade da reforma, utilização de línguas estrangeiras, discrepâncias nas estratégias/métodos/técnicas, baixo nível de rendimento quando se reforma, distância entre o trabalho e a casa, dificuldades em trabalhar com os pais, baixos salários, dificuldades em gerir a própria carreira, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, custos de ter um professor mais experiente, falta de pessoal e o facto de o ensino ser uma profissão exigente*. Temos aqui uma mistura de factores, muitos dos quais não se referem à especificidade da idade, mas antes sinalizam problemas e questões no sector educativo.



Problems of age management in the education sector

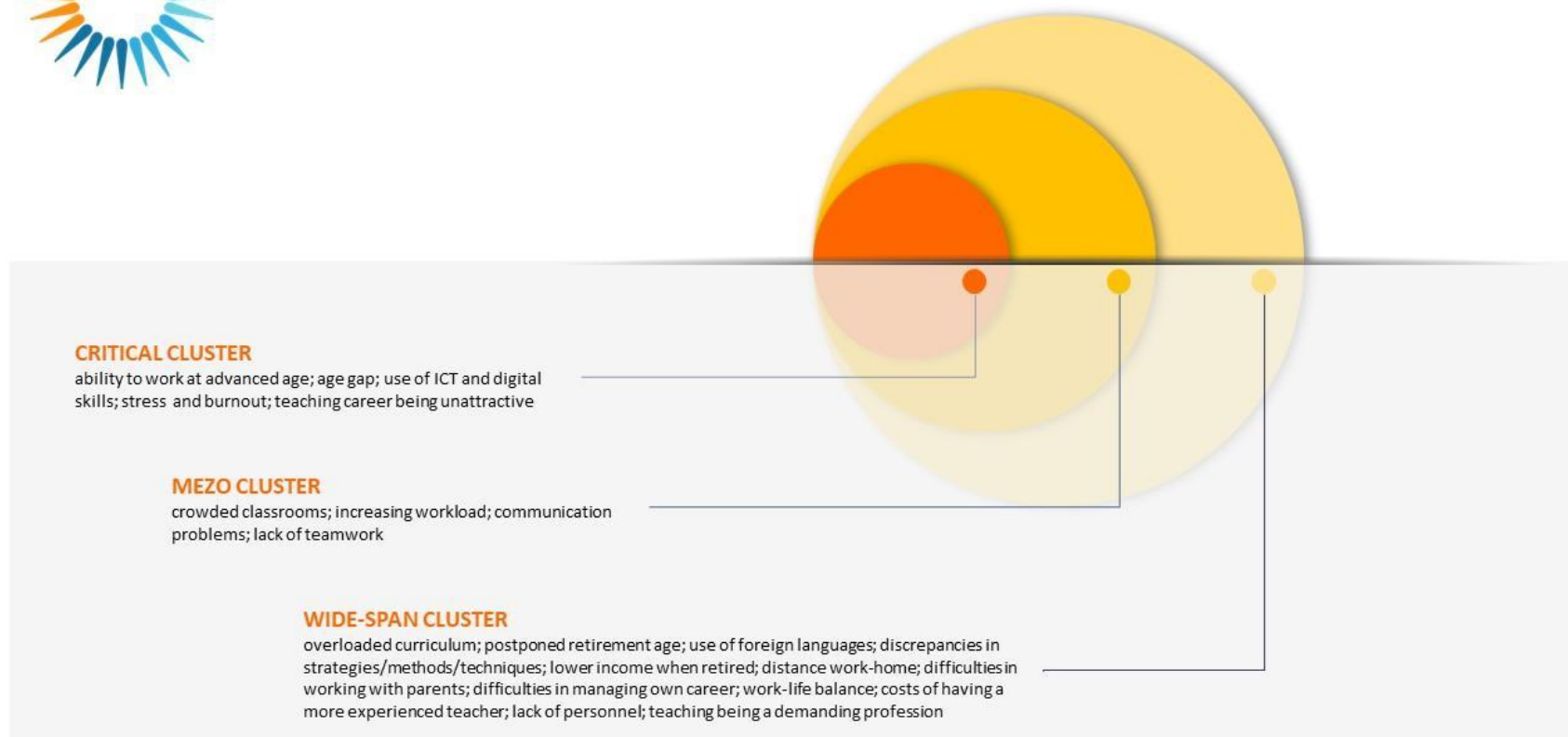


Figura 9 - Problemas de gestão da idade no sector da educação

Consideramos que todos os problemas do sistema educativo podem ter um efeito maior nos professores seniores e podem criar dificuldades que podem aumentar com a idade. Por conseguinte, consideramos que todos estes problemas podem ser incluídos num programa de formação em gestão da idade, a fim de aumentar a sensibilização para os mesmos e preparar o terreno quando a idade começar a tornar-se um problema.

Seguem-se algumas citações relevantes, tal como partilhadas pelos entrevistados:

"...o aumento da idade da reforma é perigoso tanto para os homens e mulheres activos como para os que estão à espera de trabalho, que chegarão à regularização muito tarde, criando um círculo vicioso em que se torna necessário trabalhar mais tempo porque se começou tarde..."

(Instituto de Ensino Superior, Itália)

"Na Roménia, há falta de formação profissional que incentive o desenvolvimento de competências de resiliência, resistência e gestão do stress, equilibrando a vida pessoal e a vida profissional. Temos de perceber urgentemente que estas são competências necessárias para o futuro de qualquer trabalhador, mas especialmente em áreas-chave como a educação ou a saúde." (Escola secundária VET, Roménia)

"Penso que o desempenho da função não está diretamente relacionado com a idade, embora reconheça que sendo uma profissão exigente, pois ao trabalhar com alunos é necessário ter força de espírito e estar aberto à inovação e à introdução de novas dinâmicas na sala de aula."

(Ensino Secundário, Portugal)

"Estou convencido de que um jovem professor que termina os seus estudos não pode fazer o mesmo trabalho durante os próximos 30 anos."

(Escola primária, República Checa)

"... a nível nacional, enfrentamos um grave problema demográfico e o declínio e o envelhecimento da população, combinados com o défice educativo, constituem a combinação mais nociva de factores que minam as perspectivas do nosso país." (Universidade, Roménia)

"...a utilização da tecnologia, novos métodos de ensino, preconceitos e inadequações em relação ao currículo atual, falta de propensão para o trabalho em equipa, menor paciência e perseverança no funcionamento da sala de aula e nas relações com os alunos, atitude rígida nas relações entre pais e alunos e na escola e limites bem definidos."

(Escola primária, Turquia)

"Haverá também professores que gostam deste nível de stress gerado pela investigação e que, quando são expostos a um horário de trabalho elevado, se sentem frustrados e stressados."

(Universidade, Espanha)

"Um professor deve ser capaz de se adaptar às mudanças. Os problemas surgem quando um professor não consegue avançar e sair dos estereótipos a que se habituou ao longo de 20 anos. E depois o esgotamento instala-se quando os novos tempos exigem coisas novas e o professor é incapaz de se transformar nos seus

novos papéis que daí advêm."
(Escola privada, República Checa)

8.3. Razões

A partir da análise dos dados recolhidos, tal como apresentado na Figura 10, as principais razões para os problemas relacionados com a idade foram agrupadas de acordo com as suas frequências nos 3 grupos, como se segue:

O Cluster Crítico inclui as razões mais mencionadas, tais como: métodos de ensino, falta de comunicação e estereótipos da idade, seguidos da falta de interesse no auto-desenvolvimento e da própria idade/aptidão física. É interessante notar que as razões com maior frequência não estão relacionadas com aspectos físicos, inerentes à idade, mas com outros factores importantes que incluem a comunicação, as relações intergeracionais e a abordagem pedagógica.

Embora os estudos mostrem que não existe uma correlação direta entre a idade de um professor e os seus métodos de ensino, há vários estereótipos sobre a idade e os métodos de ensino mencionados nas entrevistas:

- Os professores mais velhos estão presos aos seus métodos e não estão dispostos a experimentar novos métodos
- Os professores mais jovens têm conhecimentos de tecnologia, mas falta-lhes experiência e paciência.
- Os professores de qualquer idade que se baseiam apenas em aulas teóricas e técnicas de memorização estão fora de contacto com os estilos de aprendizagem modernos.
- Os professores mais jovens são mais susceptíveis de serem criativos e de utilizarem técnicas de ensino inovadoras.
- Os professores mais velhos são mais capazes de estruturar e disciplinar a sala de aula.

Muitos inquiridos mencionaram o facto de os professores mais velhos poderem ter mais experiência e utilizar métodos mais tradicionais, enquanto os professores mais jovens podem estar mais abertos à utilização de métodos mais recentes e modernos.

A falta de comunicação foi mais referida não na relação com os alunos, mas mais na relação com os colegas, especialmente com os professores mais jovens. Podemos atribuir *os problemas de comunicação intergeracional entre os professores mais novos e os mais velhos* principalmente às diferenças de valores e de abordagens de aprendizagem. Uma fonte fundamental destes problemas são as perspectivas contrastantes que os professores mais jovens e os mais velhos têm em relação à educação. Os jovens professores têm frequentemente ideias mais progressistas e estão mais abertos à tecnologia e a novas abordagens de ensino. Os professores mais velhos tendem a ser mais determinados e podem ser mais resistentes à mudança.

Além disso, existem diferentes expectativas entre as duas categorias e diferentes estilos de comunicação: os jovens professores tendem a ser mais informais e directos na sua comunicação, enquanto os professores mais velhos podem ser mais formais e indirectos.

No que se refere aos *problemas físicos dos professores relacionados com a idade*, podemos considerar a diminuição da força física e da resistência com a frequente rigidez das articulações e dos músculos. Isto pode ainda ser sentido como uma limitação da mobilidade. Por vezes, a má postura e o fraco equilíbrio e coordenação podem juntar-se aos problemas anteriormente mencionados. Do ponto de vista sensorial, as deficiências visuais e auditivas também podem ser frequentes, juntamente com a fadiga e a exaustão.

O **Cluster Mezo** inclui: a deterioração do estatuto da profissão docente, o fosso digital, a falta de tempo para cursos de reciclagem, a falta de intervenções específicas por parte da direção, a falta de progressão na carreira devido à crise económica.

O **cluster alargado** inclui: falta de gestão da idade, não investir como Estado na aprendizagem contínua, múltiplos desafios da escola, rotatividade, fosso entre gerações, acesso a cursos de formação apenas para professores efectivos, transferência da responsabilidade pela educação dos jovens para a escola, jovens professores têm problemas relacionados com a experiência, fraca internacionalização das actividades académicas, demasiados requisitos para ser formador, tipo de formação em línguas estrangeiras.

Os dois últimos grupos incluem vários critérios de motivos, alguns dos quais estão relacionados com *questões individuais, enquanto outros estão mais relacionados com o sistema e com questões comunitárias*. Podemos agrupar estas razões em várias categorias maiores de problemas relacionados com:

Falta de interesse, baixa moral, fadiga por compaixão e até mesmo esgotamento: Estas situações podem ser causadas por uma série de factores, tais como recursos inadequados, falta de reconhecimento ou colegas hostis. Pode levar a uma diminuição da satisfação profissional e a um sentimento geral de infelicidade. Ensinar é um trabalho muito exigente, e é fácil ficar sobrecarregado com a carga de trabalho e as expectativas. Isto pode levar ao burnout, que se caracteriza por sentimentos de exaustão, cinismo e diminuição da satisfação profissional.

Falta de reconhecimento, falta de apoio, expectativas pouco claras, remuneração baixa: Apesar do seu trabalho árduo e dedicação, muitos professores sentem que os seus esforços não são adequadamente reconhecidos ou apreciados. Os professores podem sentir-se desvalorizados e não reconhecidos pelo seu trabalho árduo, levando a sentimentos de desvalorização. Os professores podem sentir-se sem apoio da administração da escola, o que pode levar a sentimentos de frustração e isolamento. É importante que os professores saibam o que se espera deles no seu trabalho. No entanto, se as expectativas não estiverem claramente definidas, isso pode levar à confusão e à passividade. Podemos acrescentar aqui que, apesar do papel importante que os professores desempenham na sociedade, os seus salários muitas vezes não reflectem o seu trabalho árduo e dedicação. Isto pode levar a sentimentos de ressentimento: o baixo salário é uma questão importante para os professores, pois pode levar a stress financeiro e a dificuldades na sua vida pessoal.

Desafios tecnológicos que exigem um desenvolvimento profissional contínuo e ajustamentos no volume de trabalho: À medida que a tecnologia continua a evoluir, os professores precisam de se manter a par das últimas inovações para poderem envolver eficazmente os seus alunos. Isto pode ser um desafio para alguns professores, que podem não ter as competências ou recursos para seguir as últimas tendências em tecnologia educativa. Muitas vezes, especialmente para os professores mais velhos, as oportunidades de

desenvolvimento profissional podem ser limitadas, levando a uma falta de crescimento e desenvolvimento na sua carreira. Por vezes, devido a mudanças organizacionais ou sistémicas, a carga de trabalho de um professor pode ser esmagadora se for demasiado pesada ou desequilibrada. Isto pode levar ao stress e à fadiga, o que pode ter um impacto negativo no seu desempenho profissional.

Eis alguns pontos de vista diferentes sobre este tema, partilhados pelos entrevistados:

"... a vontade do indivíduo, de ser capaz de pôr em prática as abordagens recentemente adquiridas e de ser capaz de se adaptar ao seu próprio estilo de ensino, muitas vezes tradicional."

(Instituto de Ensino Superior, Itália)



Reasons for the age management problems

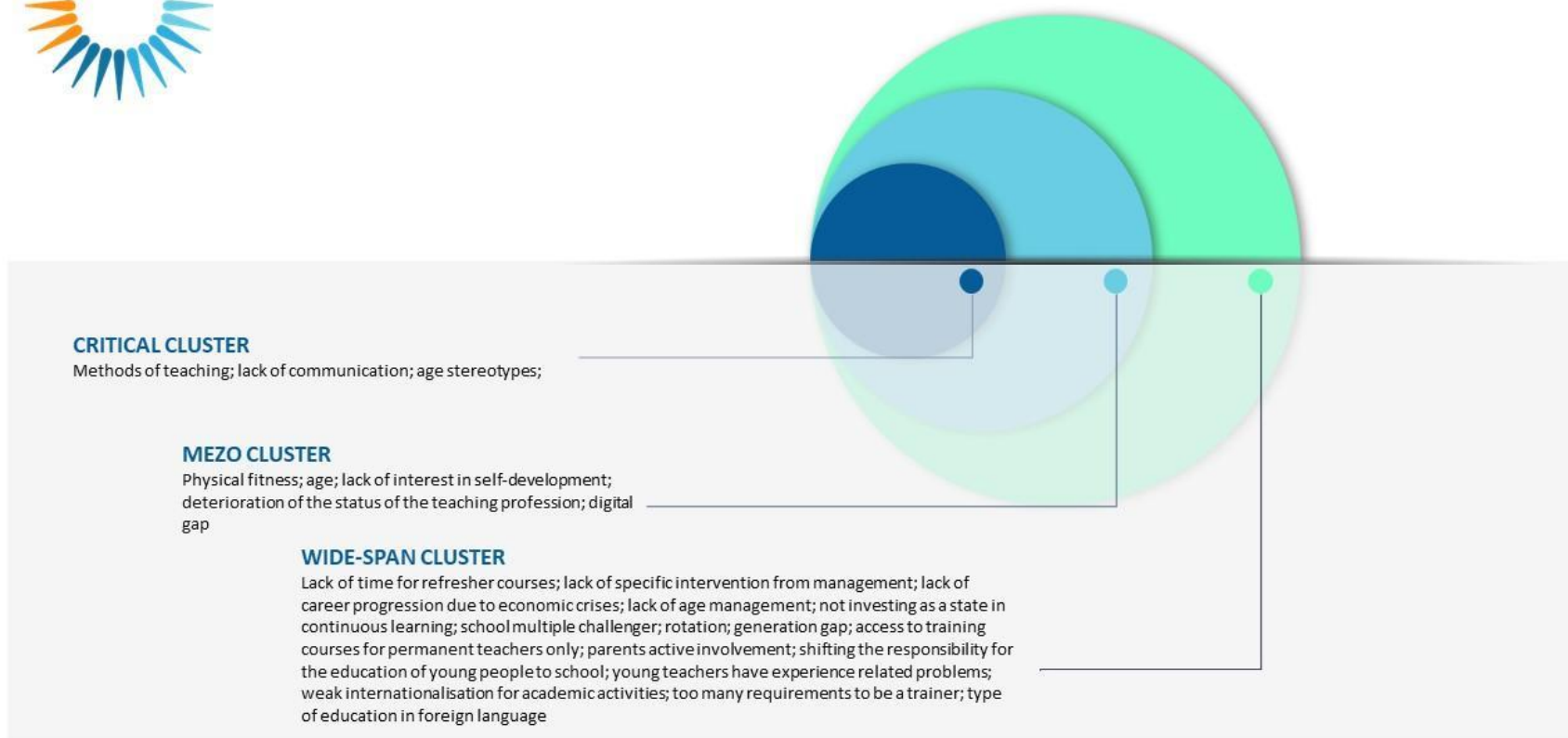


Figura 10 - Razões para os problemas de gestão da idade

"As novas estratégias e metodologias de ensino estão muitas vezes ligadas ao aspeto informático, à utilização da tecnologia da informação, que falta aos colegas, por vezes na casa dos cinquenta ou sessenta anos. Mas, na minha opinião, não é só a formação que falta, mas também a vontade de se empenhar em aumentar, como se isso fosse, de alguma forma, uma luta"
(Escola Básica, Itália)

"Por vezes isto é amplificado e formam-se grupos distintos, os professores mais velhos formam um grupo separado dos professores mais novos. Os jovens querem inovação, mudança, têm uma relação diferente com os alunos, enquanto os professores mais velhos muitas vezes não concordam com o que os jovens fazem e acabam muitas vezes por discordar deles. Ao longo do tempo, houve discussões contraditórias na sala de professores e disputas sobre diferentes aspectos em que os grupos tinham visões diferentes."
(Escola secundária VET, Roménia)

"...pouca importância dada pela sociedade ao envelhecimento ativo como elemento fundamental para garantir a igualdade de oportunidades ao longo da vida"
(Universidade, Roménia)

"... a capacidade de trabalho de um professor reside sobretudo na determinação de querer continuar a aprender, nessa atitude, nessa disposição. E isto não está inteiramente relacionado com a idade".
(Escola primária, República Checa)

"...os indivíduos mais velhos não se actualizam em certas matérias, que o sentimento de "estou feito" é dominante e que serviram no sector da educação, o que requer uma dedicação e paciência extremas para"
(Escola primária, Turquia)

"...mantendo um corpo docente muito tradicional, com um modelo universitário muito conservador"
(Universidade, Portugal)

"...falta de trabalho de equipa, há muito distanciamento e não pertença ao grupo."
(Escola secundária, Espanha)

"O grande desafio é mudar a mentalidade"
(Universidade, Portugal)

"O bem-estar mental é extremamente importante para um professor, e a pressão das crianças, e atualmente a pressão dos pais, é enorme"
(Escola primária - República Checa)

8.4. Medidas implementadas

Os dados recolhidos nas entrevistas revelaram várias medidas importantes de gestão da idade identificadas pelos inquiridos. É importante notar que a maioria dos inquiridos não reconheceu a gestão da idade como um programa claramente definido e explicitamente formulado dentro das instituições discutidas nas

entrevistas. No entanto, foi possível identificar uma vasta categoria de medidas que estão intimamente relacionadas com a idade e a prevenção de problemas gerados por ela ao nível das instituições de ensino. Assim, foi possível agrupá-las em três grupos de categorias, consoante a frequência com que foram mencionadas nas entrevistas, como mostra a Figura 11:

- **o Cluster Crítico** que inclui: *programas de aprendizagem contínua, escuta e monitorização por parte da gestão e programas de mentoria* como foco central,
- **o Cluster Mezo** que inclui: *reuniões e formação de equipas, actividades e projectos não formais e apoio psicológico*
- **o cluster alargado** que inclui medidas mais específicas e relacionadas com o contexto, tais como: *redução do número de horas, aumento da idade da reforma, trabalho após a reforma/reforma gradual, melhores políticas, apoio das famílias* ou vários sistemas de avaliação, tais como a *autoavaliação* ou uma *comissão para o ensino inovador* (que se refere à criação de um departamento especial com o objetivo de apoiar os professores nas suas abordagens inovadoras).

Os programas de aprendizagem contínua podem ajudar os professores a prevenir os problemas relacionados com a idade, mantendo-os actualizados em relação à investigação e aos métodos de ensino mais recentes, bem como proporcionando oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Alguns exemplos de programas de aprendizagem contínua mencionados nas entrevistas são:

- **Workshops de desenvolvimento profissional:** ajudar os professores a aprender novas estratégias de ensino, ferramentas tecnológicas e métodos de avaliação. Podem também proporcionar oportunidades para estabelecer contactos com outros educadores e partilhar as melhores práticas.
- **Programas de tutoria:** os professores mais velhos podem servir de mentores para os professores mais novos, partilhando a sua experiência e conhecimentos na sala de aula. Trata-se de um acordo mutuamente benéfico, uma vez que os professores mais jovens podem também partilhar os seus conhecimentos sobre tecnologia e novos métodos de ensino.
- **Programas de bem-estar:** o envelhecimento pode trazer desafios à saúde física e mental, pelo que os programas que se centram na manutenção de uma boa saúde e na redução do stress podem ser particularmente benéficos para os professores mais velhos. Workshops de ioga, meditação e mindfulness estão a ajudar os professores a gerir o stress e a manterem-se saudáveis.
- **Planeamento da reforma:** os professores mais velhos podem estar a pensar na reforma, e políticas e orientações específicas são úteis na preparação para esta transição.
- **Cursos de formação contínua:** Estes cursos ajudam os professores a manterem-se actualizados sobre as últimas investigações na sua área e a manterem a sua certificação de ensino.



Implemented Measures



Figura 11 - Medidas implementadas

Ao proporcionar acesso a este tipo de programas, as escolas podem ajudar os professores mais velhos a manterem-se empenhados e motivados no seu trabalho e a prevenir problemas relacionados com a idade, como o esgotamento e o declínio físico.

A escuta e a monitorização da categoria de gestão podem ser um elemento-chave na prevenção de problemas relacionados com a idade dos professores (porque a gestão é certamente a questão mais importante para enfrentar problemas já existentes, bem como para prevenir novos problemas). O mais importante foi considerado a *comunicação aberta*: a gestão que cria uma cultura de comunicação aberta e de apoio consegue encorajar os professores a partilharem as suas ideias, preocupações e feedback. Outras medidas específicas mencionadas foram os *check-ins regulares e as avaliações de desempenho*, para identificar quaisquer desafios ou problemas que os professores possam estar a enfrentar, obtendo feedback e contributos dos professores (através de inquéritos, grupos de discussão ou outros meios); *monitorizar a carga de trabalho e os níveis de stress*, especialmente para os professores mais velhos que podem estar em maior risco de esgotamento ou declínio físico. Outras medidas pró-ativas da administração são as actividades não formais, acordos de trabalho flexíveis ou oportunidades de desenvolvimento profissional.

Ao ouvir e monitorizar, a administração pode identificar e abordar questões que possam afetar o bem-estar e a eficácia dos professores. Isto pode ajudar a prevenir problemas relacionados com a idade e apoiar um ambiente de trabalho positivo e saudável para todos os professores.

Os programas de tutoria são outra categoria de medidas frequentemente mencionada para os problemas dos professores relacionados com a idade. Independentemente da forma de organização dos programas de tutoria (em alguns países dos inquiridos este é um programa nacional iniciado pelos ministérios da educação, enquanto noutros é apenas uma iniciativa ao nível da organização), alguns elementos comuns que podemos mencionar são

- *Transferência de conhecimentos e experiência*: os programas de tutoria permitem que professores experientes transfiram os seus conhecimentos e experiência para professores mais jovens ou menos experientes. Esta transferência de conhecimentos ajuda a garantir que as melhores práticas e os métodos de ensino eficazes se mantêm ao longo do tempo.
- *Desenvolvimento profissional*: os programas de tutoria oferecem oportunidades de desenvolvimento profissional tanto para os tutores como para os tutorados. Os mentores podem desenvolver as suas competências como professores e líderes, orientando e treinando os mentorandos, enquanto os mentorandos podem aprender com a experiência e os conhecimentos dos seus mentores.
- *Apoio pessoal*: os programas de tutoria fornecem apoio pessoal e orientação aos professores, particularmente àqueles que são novos na profissão ou que estão a debater-se com questões pessoais ou profissionais. Os mentores podem fornecer apoio emocional e aconselhamento, ajudando os mentorados a lidar com situações difíceis e a tomar melhores decisões.
- *Progressão na carreira*: os programas de tutoria ajudam a promover a progressão na carreira dos professores. Os mentorados podem adquirir novas competências e experiência sob a orientação dos

seus mentores, o que pode ajudá-los a avançar para níveis mais elevados de responsabilidade e liderança dentro da escola.

- *Colaboração e Comunidade*: os programas de tutoria criam um sentido de colaboração e comunidade entre os professores. Normalmente, mentores e mentorados trabalham em conjunto para atingir objectivos comuns, construir relações e promover uma cultura de apoio e colaboração dentro da escola.

As reuniões e as actividades de formação de equipas também podem ser estratégias eficazes para prevenir os problemas dos professores relacionados com a idade. Ao facilitarem a comunicação, a definição de objectivos, o desenvolvimento profissional, a criação de equipas e o reconhecimento, podem ajudar a promover um ambiente de trabalho positivo e saudável e apoiar o desenvolvimento contínuo e o empenho de todos os professores. A comunicação e a colaboração entre professores são essenciais e foram mencionadas como as principais razões para os problemas relacionados com a idade. Utilizando este tipo de actividades simples, tais como reuniões regulares não formais, os professores partilham ideias, preocupações e feedback e a sua colaboração baseia-se mais na confiança e no apoio mútuo. Isto pode ajudar a criar um ambiente de trabalho positivo e de apoio, um sentido de comunidade e um objetivo partilhado entre os professores, garantindo que todos estão na mesma página e prevenindo sentimentos de isolamento ou desinteresse.

A prestação de apoio psicológico é uma estratégia importante e óbvia para prevenir os problemas dos professores relacionados com a idade. O apoio pode incluir aconselhamento, técnicas de gestão do stress e acesso a recursos de saúde mental. O apoio psicológico proporciona apoio emocional aos professores que possam estar a passar por desafios pessoais ou profissionais. Isto pode ajudá-los a lidar com situações difíceis e a manter uma perspetiva positiva. Além disso, este tipo de ajuda psicológica pode ajudar a fomentar uma cultura de apoio e de cuidados mútuos dentro da escola, prevenindo sentimentos de isolamento ou de desinteresse entre os professores e promovendo um ambiente de trabalho positivo e saudável para todos.

As actividades e projectos não formais também foram mencionados como medidas eficazes implementadas em algumas das entrevistas. Ao promoverem a aprendizagem, a criatividade, a colaboração, o objetivo e o reconhecimento, podem ajudar a manter os professores empenhados e motivados no seu trabalho e fomentar um ambiente de trabalho positivo e saudável para todos. Podemos mencionar aqui especialmente a promoção da colaboração e do trabalho de equipa entre os professores.

Do **conjunto alargado de medidas**, destacamos a *redução do horário de trabalho* (incluída nas políticas públicas dos países) e a *aumento da idade da reforma/trabalho após a reforma e a reforma gradual* (como o trabalho a tempo parcial ou por projeto).

Uma menção especial poderia ser o *apoio das famílias*, que pode ser um fator importante na prevenção dos problemas dos professores relacionados com a idade. Este apoio inclui assistência nas responsabilidades de prestação de cuidados, apoio à saúde e ao bem-estar e encorajamento e reconhecimento do seu trabalho.

Eis alguns pontos de vista diferentes sobre este tema, partilhados pelos entrevistados:

"No início do ano, todos forneciam aquilo a que se chamava um horário desiderata (desejado) com as suas preferências de horário, e nós tentávamos satisfazer todos. Isto já não é possível, mas poderia ter sido algo adequado para a gestão da idade... pensando nisso agora. Desde a reforma Moratti e a redução das horas 'disponíveis', isso já não é possível, também porque há o risco de agradar a alguém e desagradar a outra pessoa."

(Escola Secundária VET - Itália)

"O RAV (relatório de autoavaliação), que é um plano de melhoria da escola: monitorizamos tudo o que acontece na escola de três em três anos e, com base nos resultados, propomos um plano de melhoria aos professores. O RAV é uma medida ministerial, somos obrigados a fazê-lo".

(Instituto de Ensino Superior - Itália)

"...diferentes tipos de tutoria: tutoria entre pares, sistema de amigos, tutoria em equipa e até tutoria inversa, em que a experiência dos jovens é valorizada, mas acredito firmemente que a tutoria clássica pode incluir todos estes tipos e pode tornar-se a parceria mais forte na educação."

(Escola secundária VET - Roménia)

"...os colegas com mais de 65 anos têm mais possibilidades de se envolverem no sistema, com base no seu interesse e em alguns critérios de competitividade e análise das necessidades do empregador: (1) com extensão antes da reforma, como titulares; (2) com contrato de trabalho anual após a reforma, como associados; (3) com um contrato de trabalho por hora, após a reforma, como associados."

(Universidade - Roménia)

"um plano de formação para professores, com a aplicação de novas tecnologias, graças à pandemia tiveram de se atualizar de forma quase obrigatória, e desta forma oferecer o melhor aos seus alunos."

(Universidade - Espanha)

"temos encontros constantes com professores de todas as idades" (Universidade - Portugal)

"O ambiente em si. A escola está a ir bem, temos ótimos resultados, fazemos muitos eventos, as pessoas que trabalham aqui são felizes. Até agora, sinto-me confortável aqui e estou a gostar."

(Escola primária de artes - República Checa)

"Têm dois objectivos para cada ano. Um objetivo tem a ver com o desenvolvimento pessoal e social (bem-estar, problemas psicológicos, comunicação com os pais, comunicação com um aluno problemático) e o outro objetivo está relacionado com a formação do professor no terreno - manter-se a par das coisas novas e modernas."

(Escola primária - República Checa)

"Existe uma boa relação entre os grupos e cada grupo apoia o outro de muitas formas. Por exemplo, os professores mais experientes têm por vezes problemas em utilizar a tecnologia nas aulas e os professores mais novos ajudam-nos a aprender a utilizar a tecnologia, as aplicações ou os programas, pelo que não há discriminação entre eles."

(Ensino Secundário - Turquia)

8.5. Medidas sugeridas

Os inquiridos nas entrevistas apresentaram um leque muito vasto de medidas que poderiam ser implementadas em termos de gestão da idade ou de prevenção/contra-ção de problemas relacionados com a idade nas organizações educativas dos países envolvidos neste estudo.

Isto indica tanto o interesse dos inquiridos pelo tema como a sua perspetiva organizacional. Isto sublinha a razão pela qual foram seleccionados indivíduos-chave, tais como directores, gestores, pessoal de RH e chefes de departamento. Estas pessoas possuem a capacidade de propor soluções que podem ser implementadas não só a nível organizacional, mas também no sistema mais alargado.

A Figura 12 mostra a divisão das categorias de respostas em 3 grupos, de modo a refletir a frequência das respostas.

- **O grupo crítico** inclui *a colaboração interprofissional e a formação profissional*
- **O Cluster Mezo** inclui *a melhoria e otimização das condições de trabalho, a tutoria entre pares, práticas de trabalho eficazes e de apoio e um plano de actividades de auto-desenvolvimento*
- **o Cluster alargado** inclui medidas específicas para determinados contextos apresentados ou sugestões específicas, com referência aos sistemas específicos dos inquiridos: *reorientação da carreira, programas de tutoria, várias formas de reconhecimento, redes profissionais no terreno, programas específicos anti-burnout, reconstrução da marca dos professores, universidades que ofereçam profissionalização para a gestão da idade, redução das cargas lectivas, aumento dos salários, reformas graduais ou actividades externas para manter o moral da equipa.*

A colaboração interprofissional, que implica trabalhar em conjunto com colegas de diferentes disciplinas, foi considerada a estratégia mais eficaz para prevenir problemas relacionados com a idade dos professores. Podemos compilar alguns aspectos relacionados com os benefícios de tais iniciativas:

- **aprendizagem partilhada:** a colaboração interprofissional permite que os professores aprendam uns com os outros, partilhem ideias e adquiram novas perspetivas sobre o seu trabalho. Isto pode ser particularmente valioso para os professores mais velhos, que podem ter uma vasta experiência mas podem beneficiar da exposição a novas ideias e abordagens.
- **apoio à saúde e ao bem-estar:** a colaboração interprofissional pode ajudar a promover a saúde e o bem-estar dos professores, incentivando a partilha das melhores práticas de autocuidado e de gestão do stress.
- **trabalho em equipa:** a colaboração interprofissional pode promover um sentido de trabalho em equipa e um objetivo partilhado entre os professores, o que pode ser particularmente importante para os professores mais velhos que podem sentir-se isolados ou desligados da comunidade escolar em geral.
- **abordagem global:** A colaboração interprofissional pode ajudar a promover uma abordagem mais abrangente e integrada da educação, reunindo as diferentes perspetivas e conhecimentos dos professores de diferentes disciplinas.

- **modelação de papéis:** A colaboração interprofissional pode servir de modelo para a colaboração e a cooperação entre os estudantes, o que pode ajudar a promover uma cultura escolar positiva e a prevenir problemas relacionados com a idade dos professores.

Ao promover a aprendizagem partilhada, o apoio à saúde e ao bem-estar, o trabalho em equipa, uma abordagem abrangente da educação e a modelação de papéis para os alunos, a colaboração interprofissional pode ajudar a garantir que todos os professores, independentemente da idade, possam permanecer empenhados e motivados no seu trabalho e continuar a ter um impacto positivo nos seus alunos e na comunidade escolar.



Suggested Measures



Figura 12 - Medidas sugeridas

A *formação profissional* é referida tanto como uma medida implementada como uma medida sugerida, o que nos mostra que, independentemente do facto de se encontrar nas práticas actuais da maioria das organizações educativas estudadas, existe ainda uma grande necessidade de formação profissional específica, especialmente para temas dedicados à gestão da idade. Deixámos no cluster mais alargado as sugestões específicas de formação no âmbito da prevenção do burnout ou das actividades de bem-estar e saúde mental, mas que também se referem a esta categoria de formação profissional.

É importante notar que a formação profissional não se refere apenas à formação na especialidade de ensino, mas sobretudo à formação pedagógica, à formação no ensino e na gestão da aprendizagem de qualquer disciplina.

A formação profissional pode ajudar os professores mais velhos a manterem-se actualizados sobre os últimos desenvolvimentos na sua área, incluindo novos métodos de ensino, tecnologias e melhores práticas. Isto pode ajudar a evitar sentimentos de estagnação ou aborrecimento e a manter a sua motivação e empenho no seu trabalho, oferecendo novos desafios e oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

A formação profissional pode oferecer aos professores mais velhos a oportunidade de evoluírem na carreira, por exemplo, aprendendo novas competências, assumindo novas funções e responsabilidades ou enveredando por novos caminhos profissionais. Isto pode ajudar a promover um sentido de objetivo e significado no seu trabalho e evitar o esgotamento.

A formação profissional pode ser um aspeto importante da formação contínua, que é essencial para todos os professores, mas sobretudo para os professores mais velhos, que podem correr mais riscos de sentir que as suas competências ou conhecimentos estão ultrapassados.

No **Cluster Mezo**, a *Melhoria e otimização das condições de trabalho*, bem como a *implementação de práticas de emprego eficazes e solidárias* são categorias externas, referindo-se à intervenção do sistema ou da gestão.

Melhorar as condições de trabalho e implementar práticas de emprego eficazes e de apoio pode ser uma estratégia eficaz para prevenir os problemas dos professores relacionados com a idade. Reduzir o stress, proporcionar condições de trabalho mais flexíveis, oferecer oportunidades de progressão na carreira, implementar programas de saúde e bem-estar e garantir um tratamento justo e equitativo são medidas específicas que podem assegurar que todos os professores, independentemente da idade, permaneçam empenhados e motivados no seu trabalho e continuem a ter um impacto positivo nos seus alunos e na comunidade escolar.

Para a direção, a promoção de uma cultura de aprendizagem e crescimento contínuos torna-se um passo essencial para garantir que todos os professores, independentemente da idade, possam permanecer empenhados e motivados no seu trabalho e continuar a ter um impacto positivo nos seus alunos e na comunidade escolar.

As actividades de tutoria entre pares e de autodesenvolvimento são categorias internas e abordam novamente medidas já implementadas, mencionadas no capítulo anterior.

A tutoria entre pares faz referência direta aos programas de tutoria em que os professores mais velhos podem atuar como mentores ou tutores entre pares para os professores mais novos ou menos experientes. Isto pode ajudar a mantê-los empenhados e motivados no seu trabalho, ao mesmo tempo que transmitem a sua experiência e conhecimentos a outros. Incentivar a partilha de conhecimentos entre professores, independentemente da idade, pode ajudar a promover a colaboração e a troca de ideias, ao mesmo tempo que evita silos ou divisões entre professores com base na idade ou na experiência. A implementação de programas formais de tutoria, que juntam professores mais velhos com professores mais novos, pode ajudar a fornecer apoio e orientação contínuos, ao mesmo tempo que cria oportunidades para a partilha de conhecimentos e colaboração.

A implementação de um plano de actividades de autodesenvolvimento, como a participação em conferências ou seminários, a frequência de cursos em linha ou o envolvimento em investigação ou escrita, pode ajudar os professores mais velhos a continuar a aprender e a crescer, e evitar que sintam que as suas competências ou conhecimentos estão ultrapassados.

Eis alguns pontos de vista diferentes sobre este tema, partilhados pelos entrevistados:

"É essencial tentar criar aulas em co-ensino porque os diferentes professores da mesma disciplina podem ter competências diferentes e todos beneficiariam com o intercâmbio. Em algumas das minhas aulas, tenho o professor nativo para a conversação e o professor auxiliar para o aluno deficiente"

(Instituto de Ensino Superior - Itália)

"Poderíamos imaginar intercâmbios entre gerações de professores para fornecer competências didácticas àqueles que não as têm e para atualizar as competências tecnológicas daqueles que não as conhecem."

(Instituto de Ensino Superior - Itália)

"Na minha opinião, está a ocorrer uma mudança na atitude geral e, nesta matéria, as universidades podem desempenhar um papel de liderança no desenvolvimento da consciência da idade a todos os níveis."

(Universidade - Roménia)

"Os gestores das instituições educativas - especialmente as académicas - poderiam aprofundar o tema do envelhecimento (no sector educativo em particular, mas também de um ponto de vista social nacional geral) e oferecer formas de profissionalização neste tema através de várias campanhas de informação, eventos científicos, cursos, etc."

(Universidade - Roménia)

"...introdução de cursos muito extensos, em que o professor escolhe o que quer fazer, de acordo com as suas necessidades."

(Universidade - Espanha)

"...desenvolver medidas que nos permitam formar novas competências nos educadores mais velhos, bem como proporcionar-lhes formação relacionada com as novas tecnologias e a nova realidade."

(Jardim de Infância - Portugal)

"A autoeducação e o trabalho consigo próprio a nível físico é um desafio para todos."

(Escola privada - República Checa)

"Posso imaginar um plano que especifique como e o tempo total por ano que um professor deve dedicar à recuperação, ao exercício e ao descanso. E este plano deve ser regular e a longo prazo".

(Jardim de infância - República Checa)

"Os problemas físicos relacionados com a idade devem ser objeto de maior prioridade e a taxa de desgaste deve ser considerada. (Jardim de infância - Turquia)

"...o meu principal objetivo é fazer com que os professores e o pessoal sintam que fazem parte da escola."

(Escola primária - República Checa)

"Porque uma medida correcta teria sido aceitar a permanência no emprego até aos 70 anos, a pedido, com o acordo do empregador, acordo esse baseado em critérios de desempenho. Estes critérios de desempenho podem ser estabelecidos com base nas necessidades e no desempenho e poderiam permitir a seleção das melhores pessoas a reter."

(Universidade - Roménia)

8.6. Controlo

Os nossos inquiridos foram também questionados sobre os métodos de monitorização das medidas de gestão da idade ou aspectos relacionados com a condição dos professores, os problemas que enfrentam ou o feedback das partes interessadas relevantes.

Os resultados evidenciaram alguns métodos utilizados com maior frequência, alguns métodos com frequência média e vários aspectos que descrevem situações específicas ou métodos únicos de monitorização/avaliação dos professores.

Por conseguinte,

- no **Cluster Crítico** podemos encontrar: *métodos não formais, análise da perceção da comunidade sobre a escola/professores e autoavaliação*
- no **Cluster Mezo** podemos encontrar: *entrevistas & entrevistas semi-estruturadas, critérios de desempenho na decisão de reforma, bónus financeiros e curso de formação com avaliações finais*
- no **Cluster alargado** podemos incluir: *avaliações dos programas específicos, acompanhamentos actualizados, planos de desenvolvimento dos professores em serviço, observações de supervisão, inquéritos aos reformados, relatórios, testes específicos ou estatísticas de monitorização.*

Para os professores, alguns exemplos de *métodos não formais de controlo* da gestão da idade incluem

- **Reflexão:** Os professores podem refletir sobre as suas próprias experiências e observações para avaliar o seu bem-estar físico, mental e emocional. Isto inclui tirar algum tempo para pensar sobre como se sentem, o que está a causar stress ou desafios e o que podem fazer para cuidar de si próprios.

- **Apoio dos pares:** Os professores podem procurar apoio e feedback de colegas, amigos ou familiares. Falar com outras pessoas sobre as suas experiências e desafios ajuda os professores a sentirem-se menos isolados e mais ligados a uma comunidade de apoio.
- **Desenvolvimento profissional:** A participação em workshops ou conferências de desenvolvimento profissional pode ajudar os professores a manterem-se actualizados sobre novas estratégias e técnicas para gerir o stress, melhorar a saúde física e aumentar o bem-estar emocional.



Monitoring of Measures

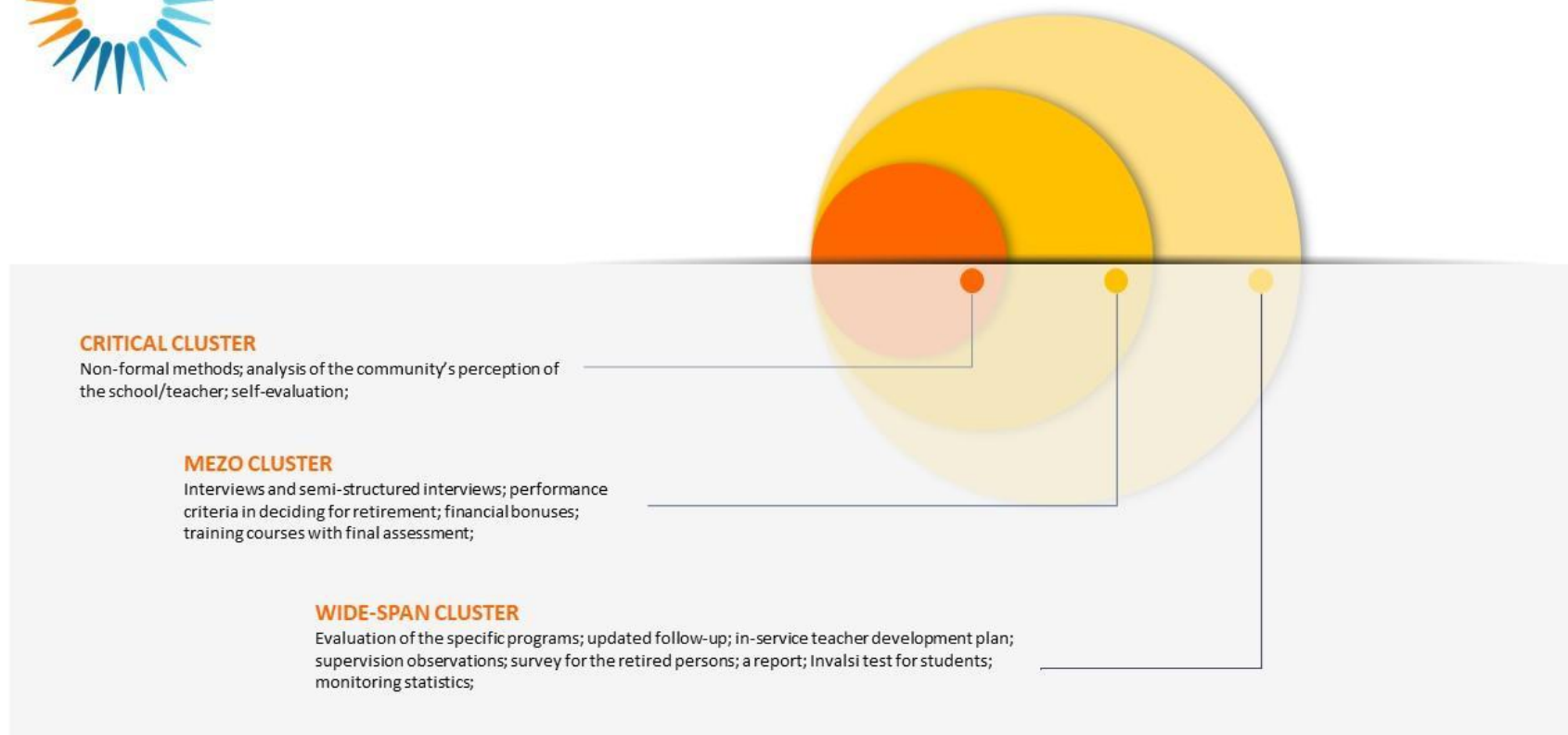


Figura 13 - Acompanhamento das acções

- **Práticas de atenção plena:** Os professores podem incorporar práticas de atenção plena como a meditação, o ioga ou exercícios de respiração na sua rotina diária para ajudar a gerir o stress, reduzir a ansiedade e melhorar o bem-estar geral.
- **Registo no diário:** Manter um diário pode ajudar os professores a refletir sobre as suas experiências, acompanhar o progresso e identificar áreas a melhorar. Escrever pensamentos e sentimentos ajuda os professores a ganhar clareza e perceção da sua própria saúde e bem-estar.

Os métodos não formais de monitorização da gestão da idade são formas úteis de os professores avaliarem o seu bem-estar físico, mental e emocional e fazerem mudanças positivas para melhorar a sua saúde geral e a sua qualidade de vida.

Analisar a perceção que a comunidade tem dos professores como um método de gestão da idade pode fornecer informações valiosas sobre a saúde e o bem-estar geral da população docente e identificar áreas onde são necessários apoio e recursos. Para avaliar a perceção que a comunidade tem dos professores, é importante identificar os principais interessados, tais como pais, alunos, outros professores, administradores escolares e membros da comunidade. Podem ser utilizados inquéritos ou grupos de discussão para recolher feedback dos principais interessados sobre a sua perceção da saúde e bem-estar dos professores. Podem ser feitas perguntas sobre uma variedade de tópicos, tais como níveis de stress, saúde física, bem-estar emocional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Uma vez recolhido o feedback, é importante analisar os resultados para identificar padrões ou temas que surjam. Isto pode incluir a procura de problemas comuns que os professores estejam a enfrentar, bem como áreas onde possam ser necessários recursos ou apoio adicionais. Com base no feedback recolhido, é importante tomar medidas para resolver quaisquer problemas ou preocupações que sejam identificados. Isto pode incluir o fornecimento de recursos adicionais para gerir o stress ou melhorar a saúde física, oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional para melhorar o bem-estar emocional ou implementar políticas que apoiem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Ao analisar a perceção comunitária dos professores como um método de gestão da idade, as escolas e os distritos podem compreender melhor a saúde e o bem-estar da sua população docente e tomar medidas proactivas para apoiar os professores na manutenção da sua saúde e qualidade de vida à medida que envelhecem.

A autoavaliação é uma ferramenta importante para monitorizar a gestão da idade, pois permite que os indivíduos avaliem o seu bem-estar físico, mental e emocional e identifiquem as áreas em que podem precisar de fazer alterações para manter ou melhorar a sua saúde e qualidade de vida à medida que envelhecem. Alguns dos elementos-chave de qualquer processo de autoavaliação incluem:

- **estabelecer uma linha de base para a saúde e o bem-estar** que sirva de ponto de referência para comparação durante o envelhecimento. Isto pode incluir coisas como o controlo do peso, da tensão arterial, dos níveis de colesterol e de outros indicadores-chave de saúde.
- **monitorizar as alterações**, a fim de identificar as áreas em que são necessários ajustamentos ao estilo de vida. Isto pode incluir alterações nas capacidades físicas, na função cognitiva e no bem-

estar emocional. Ao acompanhar estas alterações, os professores e outras pessoas podem aumentar a atividade física, modificar a sua dieta ou procurar tratamento médico.

- **A definição de objetivos** para a saúde e o bem-estar pode ser uma ferramenta poderosa para manter ou melhorar a qualidade de vida durante o envelhecimento. Estes objetivos podem estar relacionados com a aptidão física, a função cognitiva, o bem-estar emocional ou outras áreas da vida.
- **procure o apoio** da família, amigos ou profissionais de saúde, conforme necessário. Isto pode incluir fazer check-ups regulares, consultar um nutricionista ou um treinador pessoal, ou participar em grupos de apoio ou programas comunitários para adultos mais velhos.

A partir do **Cluster Mezo**, centraremos a nossa atenção nos *critérios de desempenho que podem ser considerados aquando da decisão sobre a reforma*. Alguns inquiridos mencionaram o facto de os diferentes sistemas não terem critérios bem estabelecidos para determinar o momento da reforma. Este aspeto tem uma importância significativa a nível sistémico, incluindo a nível europeu: a necessidade de aumentar a idade da reforma está a ser discutida em toda a Europa e em muitos países este tópico é controverso, gerando muita tensão entre governos e sindicatos. Uma solução para esta situação pode ser considerada do ponto de vista dos critérios de desempenho para estabelecer o momento da reforma.

Os critérios de desempenho podem incluir factores como a saúde, a satisfação no trabalho, a produtividade e as preferências individuais. Utilizando estes critérios, os decisores políticos e os indivíduos podem determinar quando é que um indivíduo está em condições de se reformar com base no seu bem-estar físico e mental, na satisfação com o trabalho e na capacidade de contribuir para a força de trabalho. A reforma deve ser uma decisão bem informada que tenha em conta as necessidades tanto do indivíduo como da organização para a qual trabalha.

Esta abordagem pode ajudar a reduzir as tensões entre os governos e os sindicatos, tendo em conta as necessidades e preferências individuais. Além disso, pode ajudar a criar um sistema de reforma mais flexível que permita aos indivíduos continuar a trabalhar em funções que se adequem às suas competências e preferências.

O debate sobre o aumento da idade da reforma no sector da educação é uma questão complexa que exige uma análise cuidadosa de vários factores. Embora existam potenciais benefícios em manter profissionais experientes e qualificados, é importante considerar também os potenciais inconvenientes e garantir que quaisquer mudanças sejam sustentáveis e benéficas tanto para os indivíduos como para a sociedade em geral.

A partir do **cluster alargado** de abordagens de monitorização, centrar-nos-emos na *importância das estatísticas específicas* para a monitorização da gestão da idade dos professores, mencionadas nas entrevistas. Estas estatísticas podem ser usadas para avaliar a eficácia das políticas e práticas relacionadas com o envelhecimento da força de trabalho no sector educativo e podem incluir: distribuição etária dos professores, taxas de reforma, taxas de reemprego, formação e desenvolvimento, saúde e bem-estar, satisfação no trabalho. Ao acompanhar estas estatísticas, os decisores políticos e as instituições de ensino podem desenvolver estratégias de gestão do envelhecimento baseadas em dados concretos e monitorizar a

sua eficácia ao longo do tempo. Isto pode ajudar a garantir que o sector educativo seja capaz de atrair, reter e desenvolver uma força de trabalho qualificada e diversificada, promovendo simultaneamente o bem-estar e a produtividade dos professores de todas as idades.

Eis alguns pontos de vista diferentes sobre este tema, partilhados pelos entrevistados:

"A monitorização está sempre em curso porque o percurso de realinhamento é contínuo. A primeira atividade de monitorização que fizemos foi através de uma entrevista semi-estruturada e o trabalho com os resultados dessa entrevista permitiu-nos ver, em geral, quais as pessoas que estavam satisfeitas com o caminho percorrido."

(Gabinete Público - Itália)

"através de observações da supervisão do curso e dos comentários dos professores"

(Escola Primária - Turquia)

"foi realizado um inquérito no Google Forms"

(Jardim de Infância - Espanha)

"Podem ser organizadas reuniões de acompanhamento".

(Instituto de Ensino Superior - Itália)

"observar/monitorizar os colegas"

(Jardim de Infância - Roménia)

"Acompanhamento constante da motivação, desenvolvimento de políticas de gestão para o pessoal maduro, criação de uma rede de apoio para o sentimento de inadequação decorrente do julgamento de inadaptação. A moral dos trabalhadores deve ser um ponto fulcral para o êxito de um trabalho: um trabalhador insatisfeito não trabalhará bem"

(Administração Pública - Itália)

"Os questionários de satisfação dirigidos aos pais das crianças com quem trabalhamos mostram que os pais estão satisfeitos com o que é feito aqui, e esta é a melhor avaliação que poderíamos receber"

(Jardim de Infância - Roménia)

"

A avaliação do programa de tutoria no final do primeiro semestre e no final do ano letivo fornece as informações necessárias para avaliar e melhorar as práticas de tutoria"

(Escola secundária de EFP - Roménia)

"Estes critérios de desempenho podem ser estabelecidos com base nas necessidades e no desempenho e podem permitir a seleção das melhores pessoas a reter."

(Universidade - Roménia)

"O RAV (relatório de autoavaliação), que é um plano de melhoria da escola: monitorizamos tudo o que acontece na escola de três em três anos e, com base nos resultados, propomos um plano de melhoria aos

professores. O RAV é uma medida ministerial, somos obrigados a fazê-lo."

(Instituto de Ensino Superior - Itália)

"...reuniões regulares com todos os professores, especialmente depois de um dia stressante, onde se envolvem socialmente com os colegas. Ao falarem, podem obter ideias sobre como reagir da próxima vez ou simplesmente um reconhecimento positivo de que as coisas vão correr bem. Estas reuniões não são formais e, por vezes, eu também participo, outras vezes deixo os professores ficarem apenas entre eles."

(Jardim de infância - Roménia)

"Temos de fazer um questionário relacionado com o bem-estar escolar e é aí que surgem as diferentes questões relacionadas com a idade."

(Escola Secundária VET - Itália)

"um inquérito de satisfação para a pessoa que vai passar à reforma antecipada ou à reforma progressiva" (

Universidade - Espanha)

"Também melhoram as suas competências, por exemplo, através de visitas de pares; quando alguém regressa da formação, prepara informações e lições aprendidas para os seus colegas."

(Escola primária - República Checa)

"A tutoria entre pares funciona com os alunos, pelo que também pode funcionar muito bem entre professores"

(Instituto de Ensino Superior - Itália)

"...diferentes tipos de tutoria: tutoria entre pares, sistema de amigos, tutoria em equipa e até tutoria inversa, em que a experiência dos jovens é valorizada, mas acredito firmemente que a tutoria clássica pode incluir tudo isto e pode tornar-se a parceria mais forte na educação."

(Escola secundária VET - Roménia)

8.7. Vantagens

Os inquiridos mencionaram várias vantagens das medidas e iniciativas relacionadas com a gestão da idade.

De acordo com o modelo adotado, dividimos essas vantagens em 3 categorias:

- No **Cluster Crítico** podemos encontrar *a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos, o envelhecimento ativo e as práticas de reflexão e transferência de conhecimentos*
- no **Pólo Mezo** temos: *ligação com os alunos e organizações, estimulação do diálogo intergeracional, melhor qualidade de vida, aumento da cultura institucional, crescimento da autoestima dos professores mais velhos, fidelização e retenção, desenvolvimento de maior motivação, aumento da qualidade da educação e vantagens económicas.*
- e no **Agrupamento alargado** temos: *aumento da produtividade, capitalização da experiência e conhecimentos dos seniores, aumento da atratividade da profissão de professor, antecipação de possíveis*

problemas, aulas mais dinâmicas, aumento da aptidão física, aplicação de novos métodos, possibilidade de ter professores com maior qualificação.

A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos são uma vantagem importante da gestão da idade para os professores. Podemos detalhar os seguintes aspectos principais incluídos nesta vantagem:

- **manter-se a par dos novos métodos e tecnologias de ensino:** À medida que surgem novos métodos e tecnologias de ensino, é importante que os professores se mantenham actualizados e se adaptem às novas abordagens na sala de aula. A gestão da idade pode proporcionar oportunidades de formação e desenvolvimento contínuos para ajudar os professores a manterem-se actualizados e eficazes nas suas funções.
- **melhorar os conhecimentos sobre a matéria:** A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos também podem ajudar os professores a aprofundar os seus conhecimentos e experiência na matéria, o que pode levar a um ensino mais eficaz e a melhores resultados para os alunos.
- **preparação para funções de liderança e orientação:** A gestão da idade pode ajudar a preparar professores experientes para funções de liderança e orientação, tais como chefes de departamento, coordenadores de currículo ou professores mentores. Estas funções podem proporcionar oportunidades de crescimento na carreira e podem também contribuir para uma equipa docente mais forte e mais eficaz.
- **aumentar a confiança e a satisfação profissional dos professores:** A aprendizagem e o desenvolvimento contínuos também podem ajudar a aumentar o moral e a satisfação profissional dos professores, proporcionando-lhes oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Quando os professores se sentem apoiados e desafiados, é mais provável que se sintam empenhados e comprometidos com o seu trabalho.
- **atrair e reter professores de elevada qualidade:** Ao oferecerem oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento contínuos, as escolas e as instituições de ensino podem atrair e reter professores de elevada qualidade, empenhados na melhoria e no crescimento contínuos. Este aspeto é mencionado separadamente no grupo mais vasto.

O envelhecimento ativo é outra vantagem importante da gestão da idade para os professores. O envelhecimento ativo refere-se ao processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, a fim de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem. As razões mencionadas pelas quais o envelhecimento ativo é uma vantagem importante da gestão da idade para os professores incluem

- **melhorar a saúde física e mental:** As estratégias de gestão da idade incluem sempre iniciativas para promover a atividade física, uma alimentação saudável e a redução do stress, o que pode ajudar a melhorar a saúde física e mental dos professores. Isto leva a um aumento de energia, melhor humor e melhor qualidade de vida em geral.
- **melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada:** As estratégias de gestão da idade incluem também iniciativas destinadas a promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, tais como acordos de trabalho flexíveis ou cargas de trabalho reduzidas. Isto pode ajudar os

professores a gerir melhor o seu tempo e as suas responsabilidades e a manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

- **proporcionar oportunidades de envolvimento social:** A gestão da idade oferece oportunidades para os professores se manterem socialmente empenhados, através de iniciativas como a tutoria, o voluntariado ou a participação em actividades comunitárias. O envolvimento social é importante para o bem-estar mental e emocional e ajuda os professores a manterem-se ligados aos seus colegas e comunidades.
- **apoiar a aprendizagem ao longo da vida:** A gestão da idade oferece oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, o que pode ajudar a manter os professores empenhados e estimulados. Ao proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional e de crescimento na carreira, a gestão da idade pode ajudar a garantir que os professores continuem a aprender e a crescer ao longo das suas carreiras.
- **incentivar atitudes positivas em relação ao envelhecimento:** A gestão da idade ajuda a promover atitudes positivas em relação ao envelhecimento, tanto entre os professores como na comunidade em geral. Isto pode ajudar a reduzir os estereótipos e a discriminação relacionados com a idade e a criar um ambiente mais inclusivo e solidário para os adultos mais velhos.



Advantages

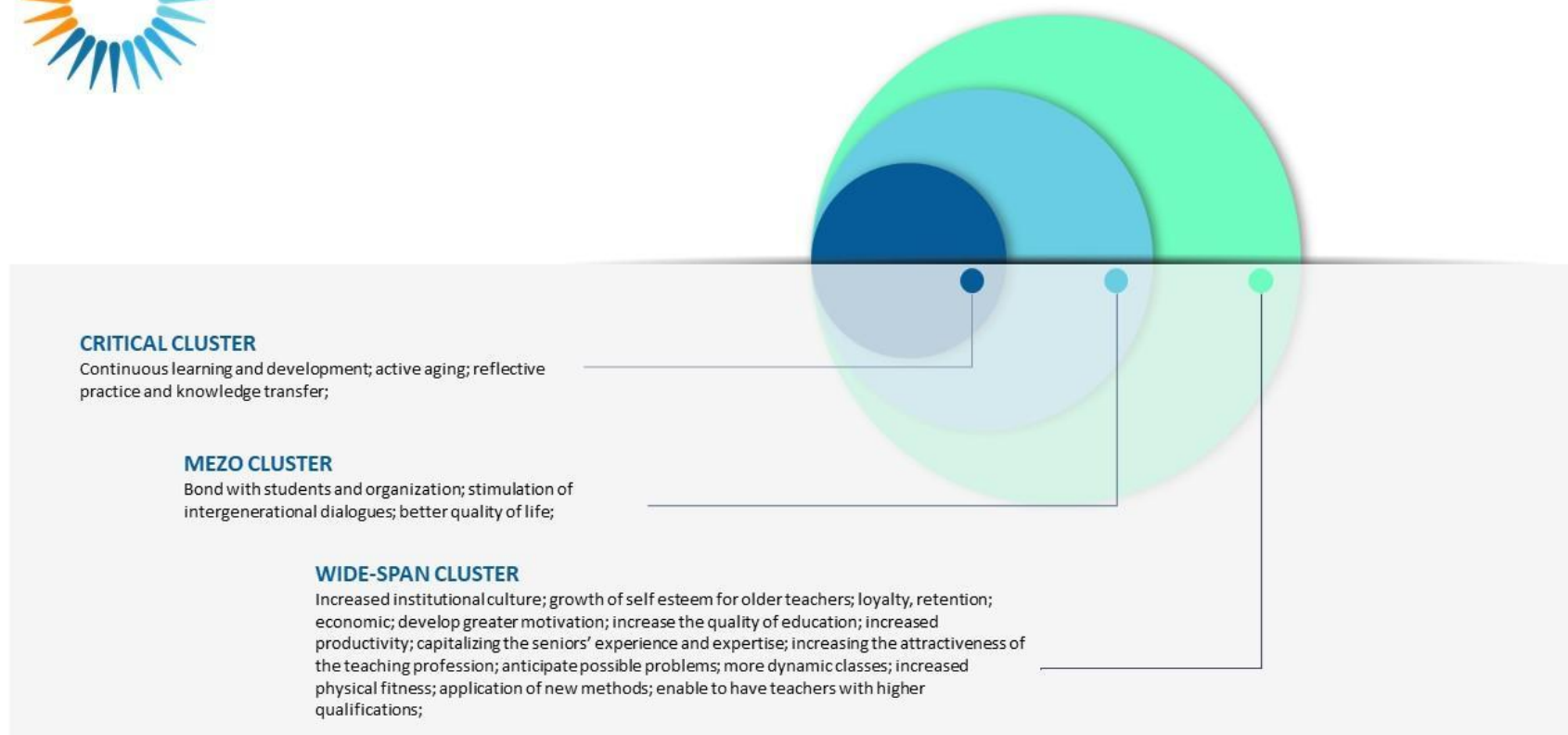


Figura 14 - Vantagens

As práticas de reflexão e a transferência de conhecimentos são também consideradas vantagens importantes da gestão da idade para os professores. Podem ajudar os professores a aprender com as suas experiências e a melhorar continuamente as suas práticas de ensino. Ao reflectirem sobre os seus métodos e resultados de ensino, os professores podem identificar áreas a melhorar e desenvolver novas estratégias para apoiar a aprendizagem dos alunos. A gestão da idade pode proporcionar oportunidades para os professores experientes partilharem os seus conhecimentos e experiência com os colegas menos experientes. Isto pode ajudar a apoiar a transferência de conhecimentos no seio da equipa docente e pode também ajudar a garantir que não se perdem ideias e abordagens valiosas quando os professores se reformam ou deixam a profissão.

A transferência de conhecimentos pode também ajudar a apoiar o planeamento da sucessão, assegurando uma transição suave de conhecimentos e competências de uma geração de professores para a seguinte. Isto pode ajudar a manter o conhecimento institucional e pode também ajudar a garantir que a qualidade do ensino se mantenha consistente ao longo do tempo.

As práticas reflexivas e a transferência de conhecimentos podem também ajudar a promover a colaboração e o trabalho de equipa no seio da equipa docente. Ao partilhar ideias e abordagens, os professores podem trabalhar em conjunto para desenvolver estratégias de ensino mais eficazes e apoiar-se mutuamente no seu crescimento profissional.

A partir do **Cluster Mezo**, centramo-nos no *desenvolvimento de laços fortes com os alunos e a organização* como uma vantagem importante da gestão da idade para os professores. Os professores que estão na profissão há muito tempo tiveram a oportunidade de construir relações fortes com os seus alunos. Isto pode ajudar a criar um ambiente de aprendizagem positivo, onde os alunos se sentem confortáveis e apoiados, e têm mais probabilidades de se empenharem na aprendizagem. Os professores que estão numa organização há muito tempo também têm um conhecimento profundo da cultura e dos valores da escola. Isto pode ajudá-los a comunicar eficazmente esses valores aos seus alunos e a apoiar a missão e os objectivos gerais da organização. Os professores experientes tiveram a oportunidade de trabalhar com uma vasta gama de alunos com diferentes estilos e necessidades de aprendizagem. Isto pode ajudá-los a compreender melhor as necessidades dos seus alunos actuais e a adaptar as suas estratégias de ensino em conformidade. Ao proporcionar uma presença estável e consistente, os professores podem ajudar a criar uma sensação de segurança e protecção para os seus alunos.

Ao criar confiança e empatia, ao compreender as necessidades dos alunos, ao apoiar a cultura da escola, ao dar continuidade e ao orientar os novos professores, os professores experientes podem dar um contributo significativo para o sucesso e a eficácia da equipa docente e da organização como um todo.

Estimular o diálogo intergeracional é outra vantagem importante da gestão da idade para os professores, incentivando a diversidade, facilitando a transferência de conhecimentos, promovendo a compreensão e o respeito, encorajando o crescimento profissional e melhorando a experiência de aprendizagem.

Como mencionámos anteriormente, os professores experientes podem fornecer conhecimentos e experiências valiosos aos novos professores, ajudando a garantir que a qualidade do ensino se mantém consistente ao longo do tempo. Além disso, os professores mais jovens podem trazer novas ideias e

abordagens para a equipa, o que pode ajudar a manter a prática de ensino fresca e actualizada. Quando professores de diferentes gerações trabalham em conjunto, podem criar uma experiência de aprendizagem mais dinâmica e cativante para os seus alunos. Ao colaborarem em projectos e partilharem as suas experiências e perspectivas, os professores podem criar um ambiente de aprendizagem rico e diversificado que pode ajudar a preparar os alunos para os desafios do futuro.

A gestão da idade pode ajudar a incentivar a diversidade na equipa docente, promovendo a integração de diferentes gerações. Isto pode ajudar a garantir a representação de uma série de perspectivas e experiências, o que pode levar a estratégias de ensino mais criativas e inovadoras.

A gestão da idade pode contribuir para *uma melhor qualidade de vida dos professores*, reduzindo o stress e o esgotamento, apoiando a progressão na carreira, melhorando o ambiente de trabalho, reforçando a segurança do emprego e criando laços sociais. Ao promover um ambiente de trabalho saudável e de apoio, a gestão da idade pode ajudar a garantir que os professores possam continuar a dar um contributo positivo para o sistema educativo a longo prazo.

No que se refere ao **cluster de grande amplitude**, gostaríamos de tecer alguns comentários relacionados com a *crecente* atratividade da profissão docente. Muitos dos inquiridos referiram este facto como um problema que os sistemas educativos enfrentam, especialmente nos últimos anos. Ao investigarmos esta questão, descobrimos que, de facto, a atratividade da profissão de professor tem vindo a diminuir em alguns países europeus. Na Alemanha, por exemplo, o número de estudantes inscritos em programas de formação de professores diminuiu mais de 20% desde 2010, de acordo com dados do Serviço Federal de Estatística alemão. Em muitos países europeus, os professores recebem menos do que outros profissionais com níveis de educação semelhantes. De acordo com os dados do Eurostat, em 2019, o salário médio mensal de um professor do ensino primário na União Europeia era de 2 971 euros, em comparação com um salário médio de 3 901 euros para todas as profissões. Muitos professores europeus referem elevados níveis de stress e de carga de trabalho. De acordo com um inquérito realizado em 2018 pelo Comité Sindical Europeu para a Educação, 77% dos professores europeus declararam sentir-se stressados com o seu trabalho, enquanto 70% declararam trabalhar mais de 45 horas por semana. Nalguns países, as oportunidades de progressão na carreira na profissão docente são limitadas. Este facto pode tornar a profissão menos atractiva para os jovens profissionais que procuram oportunidades de progressão. Nalguns países, os professores dizem sentir que têm uma autonomia limitada no seu trabalho e que não são respeitados pela sociedade. Este facto pode tornar a profissão menos atractiva para os jovens profissionais que procuram carreiras significativas e respeitadas.

Estes factores podem ter um impacto negativo na atratividade da profissão docente, especialmente para os jovens profissionais que estão a considerar entrar nesta área. As políticas e práticas de gestão da idade podem ter um impacto positivo na atratividade da profissão docente, promovendo a progressão na carreira, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, acordos de trabalho flexíveis, apoio à saúde e ao bem-estar, bem como o reconhecimento e o respeito pelos professores de todas as idades.

Eis alguns pontos de vista diferentes sobre este tema, partilhados pelos entrevistados:

"Os meus colegas e eu não os vemos como professores velhos, mas sim como professores experientes, pelo que os vemos como uma vantagem e não como um problema."

(Escola primária - Turquia)

"Pode também ser uma vantagem para o departamento, especialmente económica."

(Universidade - Espanha)

"Mas, por vezes, os professores mais velhos também derrubam os mais novos. A apresentação de uma moção sobre a campanha para acabar com a discriminação etária nas escolas será uma das maiores vantagens para estabelecer a paz entre os professores e garantir o sucesso."

(Ensino Secundário - Turquia)

"Isto tornou-se uma prática que facilita muito o trabalho das escolas, porque nos permite utilizar da melhor forma os poucos recursos de que dispomos. Ao criar redes, os poucos recursos tornam-se suficientes para prestar um serviço."

(Escola Secundária VET - Itália)

"... a valorização e a revalorização do pessoal envolvido"

(Gabinete Público - Itália)

"Valorização das diferenças geracionais, promoção do diálogo intergeracional, valorização da diversidade como fator de inovação e melhoria do clima empresarial. A experiência profissional e pessoal do trabalhador foi tratada como uma força e não como uma fraqueza do percurso. Isto permitiu-nos melhorar as competências já adquiridas e descobrir novas competências ao longo do percurso e no novo emprego."

(Gabinete Público - Itália)

"... a prática reflexiva como uma oportunidade para aprofundar e renovar o ato de ensino-aprendizagem-avaliação através de reflexões próprias sobre a sua atividade"

(Escola secundária de EFP - Roménia)

"Os professores experientes estão a ficar mais qualificados e, implicitamente, a aumentar a "autoestima" e a satisfação profissional"

(Escola secundária de EFP - Roménia)

"... o pessoal mais velho pode recorrer à sua experiência de vida e oferecer aos estudantes conselhos pastorais e de carreira que o pessoal mais jovem talvez não possa dar."

(Universidade - Roménia)

"Valorizar os idosos, capitalizar a sua experiência e conhecimentos, reforçar a sua posição"

(Centro de Aconselhamento - Roménia)

"os anos de experiência e a capacidade de aprender jogam a seu favor"

(Escola Secundária VET - Espanha)

"há muitas pessoas com 60 e mais anos que são extraordinariamente inovadoras e abertas a captar novas"

formas de estar em contexto de sala de aula e são, de facto, uma inspiração para os alunos"

(Escola Secundária - Portugal)

"... o ambiente harmonioso e a paz no local de trabalho".

(Escola primária - República Checa)

"Ter os colegas em contacto uns com os outros torna a relação entre a administração da escola e os professores mais transparente"

(Escola primária - Turquia)

"Existe uma boa relação entre os grupos e cada grupo apoia o outro de muitas formas. Por exemplo, os professores mais experientes têm por vezes problemas em utilizar a tecnologia nas aulas e os professores mais novos ajudam-nos a aprender a utilizar a tecnologia, as aplicações ou os programas, pelo que não há discriminação entre eles."

(Ensino Secundário - Turquia)

"...os professores mais velhos e experientes têm, sem dúvida, um conjunto de competências que só se obtém depois de terem dado centenas de aulas."

(Escola Secundária - Turquia)

8.8. Desvantagens

Os inquiridos identificaram também algumas desvantagens significativas das medidas de gestão da idade.

Nos dados recolhidos, notamos uma *maior homogeneidade das respostas*, que se concentram numa **única desvantagem importante**, mencionada em muitas entrevistas, seguida de várias outras desvantagens identificadas que se referem a contextos particulares e situacionais a nível organizacional.

O **Cluster Crítico** inclui, neste caso, a maior desvantagem relatada das medidas de gestão da idade para os professores é o *custo*. *A implementação de estratégias de gestão da idade pode exigir um investimento significativo de tempo e dinheiro*. Por exemplo, proporcionar formação e oportunidades de desenvolvimento profissional aos professores pode ser dispendioso, tal como proporcionar apoio e recursos adicionais aos professores que estão a transitar para a reforma.

No entanto, é importante notar que, embora possa haver um custo inicial associado à gestão da idade, os benefícios a longo prazo podem compensar esses custos. Ao investir em estratégias de gestão da idade, as escolas e os estabelecimentos de ensino podem garantir a retenção de professores experientes que podem continuar a proporcionar um ensino de elevada qualidade aos alunos. Isto pode conduzir a melhores resultados educativos, o que pode ter efeitos positivos tanto para os alunos como para a comunidade em geral.

Além disso, a aplicação de medidas de gestão da idade pode ajudar a reduzir os custos associados à rotação do pessoal e ao recrutamento. Quando professores experientes se reformam ou abandonam a profissão, as

escolas podem ser confrontadas com o custo de recrutar e formar novos professores para os substituir. Se mantiverem os professores experientes e lhes derem o apoio de que necessitam para continuar a trabalhar, as escolas podem poupar dinheiro a longo prazo.

Além disso, as medidas de gestão da idade podem também contribuir para uma cultura positiva no local de trabalho, o que pode levar a um aumento da produtividade e da satisfação profissional dos professores. Quando os professores se sentem valorizados e apoiados, é mais provável que se sintam motivados para fazer o seu melhor trabalho, o que pode beneficiar tanto eles próprios como os seus alunos.



Disadvantages



Figura 15 - Desvantagens

O **Cluster Mezo** inclui: falta de determinação para continuar a aprender/mudar, as medidas dependem do sistema (políticas públicas), atitudes abertas entre ambas as partes e os mentores precisam de formação específica.

Neste grupo, uma desvantagem significativa da gestão da idade para os professores é a *falta de determinação para continuar a aprender ou mudar*. À medida que os professores envelhecem, podem tornar-se obstinados e resistentes à mudança. Este facto pode dificultar a implementação de novas tecnologias, métodos de ensino ou currículos, o que pode ser prejudicial para os alunos.

Além disso, se os professores não estiverem dispostos a empenhar-se numa aprendizagem e desenvolvimento contínuos, podem ter dificuldade em acompanhar os novos desenvolvimentos no seu domínio. Esta situação pode conduzir a um défice de conhecimentos e a uma diminuição da qualidade do ensino que podem ministrar aos alunos.

No entanto, é importante notar que isto não é necessariamente uma desvantagem inerente à gestão da idade, mas sim um desafio que tem de ser resolvido através da implementação efectiva de medidas de gestão da idade. Por exemplo, proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional adaptadas às necessidades e interesses dos professores mais velhos pode ajudar a mantê-los empenhados e motivados para aprender. A criação de uma cultura de aprendizagem e aperfeiçoamento contínuos também pode ajudar a encorajar os professores mais velhos a manterem-se actualizados com os novos desenvolvimentos na sua área. É importante reconhecer que nem todos os professores mais velhos são resistentes à mudança ou não têm vontade de aprender. Muitos professores mais velhos estão altamente motivados e empenhados na sua profissão, e estão ansiosos por continuar a aprender e a melhorar ao longo das suas carreiras.

A eficácia das medidas de controlo da idade pode ser afetada pelas *políticas públicas*. Por exemplo, se o financiamento governamental para programas de gestão da idade for inadequado ou se as políticas públicas não derem prioridade à gestão da idade, pode ser mais difícil para as escolas e instituições educativas implementar medidas eficazes de gestão da idade. Em muitos casos, as políticas públicas podem ser uma força positiva para a gestão da idade, fornecendo apoio e recursos às escolas e instituições educativas para ajudar a reter e apoiar os professores mais velhos. Por exemplo, os governos podem fornecer financiamento para oportunidades de desenvolvimento profissional ou para programas que ajudem os professores na transição para a reforma. Além disso, as políticas públicas podem ajudar a criar um ambiente favorável à gestão da idade, promovendo a consciencialização da importância de manter e apoiar os professores mais velhos.

O agrupamento **alargado** inclui desvantagens mais específicas e contextuais relacionadas quer com a dinâmica específica da carreira quer com a organização representada. Este grupo inclui: *necessidade de talento e disponibilidade de formadores, risco de manter seniores ineficientes no sistema, manutenção de posições elevadas durante mais anos (no sistema académico), interrupção de outras actividades, difícil integração de novas pessoas, necessidade de prática constante, falta de um padrão para a resolução de problemas*.

As entrevistas também revelaram que **a questão da gestão da idade nas escolas é muitas vezes negligenciada ou ignorada**, particularmente em comparação com outras questões que o sector da educação enfrenta.

Uma das razões pelas quais as questões relacionadas com a gestão da idade são negligenciadas nas escolas é o facto de, muitas vezes, se dar mais importância a atrair novos professores para a profissão do que a manter os professores experientes. Consideramos que a retenção de professores experientes é fundamental para manter a qualidade da educação e garantir que os alunos recebam o apoio e a orientação de que necessitam para serem bem sucedidos.

Outra razão pela qual as questões de gestão da idade são ignoradas é que pode haver uma falta de consciência sobre o impacto do envelhecimento nos professores e na profissão docente. Por exemplo, os professores mais velhos podem enfrentar problemas de saúde ou responsabilidades de prestação de cuidados que afectam a sua capacidade de trabalhar a tempo inteiro e podem necessitar de mais apoio para continuar a trabalhar.

É importante que as escolas e os responsáveis pelas políticas educativas dêem prioridade às questões de gestão da idade e tomem medidas para as resolver. Isto pode incluir a implementação de políticas e práticas que apoiem os professores mais velhos a continuar a trabalhar, tais como acordos de trabalho flexíveis, oportunidades de desenvolvimento profissional e apoio à saúde e ao bem-estar. Ao fazê-lo, as escolas podem garantir que a profissão docente se mantém sustentável e eficaz e que os alunos continuam a receber a melhor educação possível.

Seguem-se algumas citações relevantes, tal como partilhadas pelos entrevistados:

"... o encerramento de postos de trabalho, o que acontecerá sobretudo nos cargos de chefia de topo, de tomada de decisão e de influência, cargos ocupados por aqueles que estão em fim de carreira."

(Universidade - Roménia)

"...como financiar estas actividades, que não são baratas. Não podemos fazê-lo a partir das taxas (propinas) e das contribuições orçamentais."

(Jardim de infância - República Checa)

"... também pode levar a erros em que não dominam o problema da época e da geração."

(Escola primária - Turquia)

"... manter idosos ineficientes no sistema"

(Centro de Aconselhamento - Roménia)

"...a questão económica"

(Escola primária - Itália)

"Pode também ser uma grande desvantagem para o departamento, especialmente económica."

(Universidade - Espanha)

"... a rotatividade na educação é enorme e investir em pessoas que não estarão cá dentro de dois anos não faz sentido." (Escola primária - República Checa)

"Não existe uma verdadeira política de gestão dos trabalhadores com referência à idade no domínio da educação"
(Escola Secundária de EFP - Itália)

"Os jovens são obrigados a esperar mais tempo para aceder a uma carreira universitária e os benefícios económicos são apenas aparentes. Num contexto em que, na prática, o incumprimento não é sancionado, esta política só pode prolongá-lo."
(Universidade - Roménia)

"Estar preso no passado".
(Escola privada - República Checa)

"Aprender coisas novas e mudar a sua perspetiva leva tempo e, no início, o processo é muito doloroso."
(Ensino Secundário - Turquia)

"As novas estratégias e metodologias de ensino estão muitas vezes ligadas ao aspeto informático, à utilização da tecnologia da informação, que falta aos colegas, por vezes na casa dos cinquenta ou sessenta anos. Mas, na minha opinião, não é apenas a formação que falta, mas também a vontade de se empenhar em aumentar, como se isso fosse, de alguma forma, uma luta"
(Escola primária - Itália)

9. Conclusões

De um ponto de vista educativo, a idade dos professores é uma variável importante para garantir um ambiente de ensino e aprendizagem de qualidade. A idade dos professores pode ter impactos positivos e negativos na qualidade do ensino e da aprendizagem. Alguns dos potenciais impactos positivos de uma força de trabalho docente envelhecida podem incluir os seus anos de experiência e sabedoria, bem como a sua capacidade de orientar e guiar os professores mais jovens. No entanto, alguns impactos negativos potenciais de uma força de trabalho docente envelhecida podem incluir dificuldades em acompanhar a evolução das tecnologias e dos métodos de ensino, níveis de energia reduzidos e maior risco de problemas de saúde que podem levar ao absentismo ou à reforma. É importante que os decisores políticos e os administradores do sector da educação tenham em conta estes impactos potenciais e desenvolvam estratégias para gerir a composição etária da sua força de trabalho docente.

Com base nos principais resultados deste estudo, propomos uma **possível análise SWOT para a gestão da idade** dos professores:

Pontos fortes:

- Os professores experientes trazem uma riqueza de conhecimentos, sabedoria e experiência profissional para a sala de aula
- Os professores mais antigos servem frequentemente de mentores para os professores novos ou mais jovens, fornecendo orientação e apoio
- Os professores mais antigos desenvolveram ao longo do tempo relações fortes com os alunos, os pais e a comunidade
- Os professores experientes são frequentemente vistos como activos valiosos pelas escolas e distritos, e podem ser compensados em conformidade
- Os programas de gestão da idade podem ajudar a reter professores experientes que possam estar a considerar a reforma.

Pontos fracos:

- Os professores mais velhos podem ter dificuldade em adaptar-se a novas tecnologias, métodos ou currículos de ensino
- Os professores mais experientes podem estar menos dispostos ou ser capazes de assumir cargas de trabalho ou responsabilidades adicionais, como treinar ou apoiar actividades extracurriculares
- Os professores mais velhos podem ser mais propensos a problemas de saúde ou limitações físicas que podem afetar a sua capacidade de desempenhar certas funções
- Os programas de gestão da idade podem ser dispendiosos de implementar e manter.
- Pode ocorrer discriminação em razão da idade, em que os professores mais velhos podem ser considerados menos capazes ou menos valiosos do que os mais jovens.

Oportunidades:

- As escolas e as comunidades educativas podem oferecer formação e apoio aos professores mais velhos para os ajudar a manterem-se a par das novas tecnologias, métodos ou currículos
- Os professores experientes podem ser utilizados como mentores ou formadores de professores novos ou mais jovens, ajudando a melhorar a qualidade geral e a retenção dos professores
- As escolas e as comunidades educativas podem oferecer horários e modalidades de trabalho flexíveis aos professores mais velhos que possam ter de reduzir a sua carga de trabalho ou assumir funções diferentes à medida que se aproximam da reforma
- A retenção de professores experientes através de programas de gestão da idade pode ajudar a manter um corpo docente estável e conhecedor.
- Os programas de gestão da idade podem ajudar a identificar e a resolver problemas de saúde relacionados com a idade, tais como ajustamentos ergonómicos na sala de aula ou oportunidades de atividade física.

Ameaças:

- O envelhecimento da população em muitos países pode exercer pressão sobre a mão de obra no sector da educação, levando à escassez de professores qualificados
- As escolas podem enfrentar restrições orçamentais que limitam a sua capacidade de implementar programas de gestão da idade.
- As escolas e os distritos podem ser forçados a fazer cortes orçamentais ou a reduzir o número de lugares de professor, o que pode afetar desproporcionadamente os professores mais velhos
- A pandemia de COVID-19 criou novos desafios e incertezas para os professores de todas as idades e pode exacerbar as preocupações existentes relacionadas com a idade, como os riscos para a saúde e a segurança
- Problemas de desemprego que podem estar ligados a medidas de gestão da idade inadequadas ou a crises económicas/sociais

É importante reconhecer o valor que os professores experientes trazem para a sala de aula e os benefícios de os reter através de programas de gestão da idade. As escolas devem desenvolver estratégias que promovam o desenvolvimento profissional contínuo dos professores mais velhos e ofereçam oportunidades para que eles orientem os professores mais jovens. Ao abordar os pontos fracos e as ameaças dos programas de gestão da idade, as escolas devem tomar medidas para garantir que os programas de gestão da idade sejam rentáveis e que não discriminem os professores mais velhos. Existem oportunidades para identificar e resolver problemas de saúde relacionados com a idade na sala de aula, o que pode beneficiar tanto os professores mais velhos como os seus alunos. Isto pode implicar a realização de ajustamentos ergonómicos na sala de aula ou a oferta de oportunidades de atividade física e exercício.

Notas finais

Ter um leque diversificado de professores em termos de idade e experiência pode oferecer vantagens únicas aos alunos. Por exemplo, os professores mais jovens podem trazer uma nova perspetiva e estar mais familiarizados com as modernas tecnologias de ensino, enquanto os professores mais velhos podem ter mais experiência e sabedoria para partilhar. Uma mistura de diferentes idades pode também ajudar a garantir um bom equilíbrio entre entusiasmo e estabilidade no corpo docente. No entanto, como já foi referido, o

envelhecimento da força de trabalho docente pode colocar desafios, especialmente se não houver um número suficiente de novos professores a entrar na profissão para substituir os que se reformam.

Cada categoria etária de professores tem os seus pontos fortes e fracos únicos, e uma mistura diversificada de professores de diferentes idades pode trazer perspectivas e competências valiosas para o ambiente de aprendizagem. No entanto, também é importante notar que a idade por si só não é necessariamente um indicador da qualidade ou eficácia do ensino, e outros factores como a formação, a motivação e o apoio também podem desempenhar papéis importantes na determinação da qualidade do ambiente de aprendizagem.

10. Definições e termos de referência

A gestão da idade é uma abordagem abrangente que visa otimizar a saúde e o bem-estar dos indivíduos à medida que envelhecem, centrando-se na manutenção das suas capacidades físicas e mentais e na qualidade de vida em geral. Envolve uma série de estratégias e intervenções que abordam os desafios do envelhecimento e promovem um envelhecimento saudável.

Algumas definições e termos de referência comuns utilizados no contexto da gestão da idade incluem:

Envelhecimento ativo: O processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança para melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem. O envelhecimento ativo implica a adoção de uma abordagem ativa para manter o bem-estar físico, mental e social.

Período de saúde: O período da vida de uma pessoa durante o qual está saudável e livre de doenças graves ou incapacidades. A duração da saúde é um aspeto fundamental da gestão da idade, com o objetivo de prolongar o período de tempo em que uma pessoa permanece saudável e ativa.

Longevidade: O período de tempo que uma pessoa vive. A gestão da idade visa otimizar a longevidade através da promoção de hábitos de vida saudáveis, da redução do risco de doença e da resolução de problemas de saúde relacionados com a idade.

Problemas de saúde relacionados com a idade: Problemas de saúde que são mais comuns entre os indivíduos mais velhos, como a artrite, a osteoporose e o declínio cognitivo. As estratégias de gestão da idade visam abordar estes problemas através de medidas preventivas e de intervenção precoce.

Planeamento da reforma: O processo de preparação para a reforma, incluindo o planeamento financeiro, o planeamento do estilo de vida e o planeamento social. A gestão da idade pode incluir o planeamento da reforma como forma de ajudar os indivíduos a prepararem-se e a fazerem a transição para a reforma.

Geriatría: O ramo da medicina que se centra na saúde e nos cuidados dos adultos mais velhos. Os especialistas em geriatría são formados para identificar e abordar as necessidades de saúde específicas dos indivíduos mais velhos e podem desempenhar um papel fundamental na gestão da idade.

Ageísmo: Preconceito ou discriminação contra indivíduos com base na sua idade. O idadeísmo pode ser uma barreira significativa para uma gestão eficaz da idade, uma vez que pode levar a estereótipos negativos ou suposições sobre os indivíduos mais velhos e limitar as oportunidades de um envelhecimento saudável.

Envolvimento social: O processo de participar em actividades sociais e manter ligações com os outros. O envolvimento social é um aspeto importante da gestão da idade, uma vez que tem sido associado a uma melhor saúde mental e bem-estar entre os adultos mais velhos.

Abordagem multidisciplinar: Uma abordagem abrangente que envolve várias disciplinas ou áreas de estudo que trabalham em conjunto para resolver um problema ou desafio comum. A gestão da idade envolve

frequentemente uma abordagem multidisciplinar, reunindo especialistas em geriatria, nutrição, fisioterapia e outras áreas para abordar os vários aspectos do envelhecimento saudável.

Prevenção: O processo de tomar medidas para evitar ou reduzir o risco de doenças ou problemas de saúde. A gestão da idade envolve frequentemente uma abordagem preventiva, incluindo medidas como hábitos de vida saudáveis, check-ups regulares e rastreios para identificar e resolver problemas de saúde antes de se tornarem mais graves.

Capacidade funcional: A capacidade de um indivíduo para realizar as actividades da vida diária (ADL) e as actividades instrumentais da vida diária (IADL). A capacidade funcional é um aspeto fundamental da gestão da idade, uma vez que manter ou melhorar a capacidade de um indivíduo para realizar estas actividades pode ajudar a promover a independência e a qualidade de vida.

Resiliência: A capacidade de um indivíduo se adaptar e lidar com o stress ou desafios. A resiliência é um aspeto importante da gestão da idade, uma vez que os adultos mais velhos podem enfrentar uma série de desafios, como problemas de saúde, perda de entes queridos ou mudanças na situação de vida.

Treino cognitivo: Exercícios ou actividades concebidos para melhorar a função cognitiva, como a memória, a atenção e a resolução de problemas. O treino cognitivo pode ser um componente da gestão da idade, uma vez que a manutenção da função cognitiva é importante para a qualidade de vida geral.

Tele-saúde: A utilização da tecnologia para prestar serviços de saúde à distância. A telessaúde pode ser uma ferramenta útil para a gestão da idade, uma vez que pode permitir que os idosos acedam aos serviços de saúde no conforto das suas casas, reduzindo a necessidade de deslocação e melhorando potencialmente o acesso aos cuidados.

Comunidade amiga da idade: Uma comunidade concebida para ser acessível e apoiar os adultos mais velhos, com características como passeios seguros, transportes públicos e centros comunitários. As comunidades amigas da idade podem ser um aspeto importante da gestão da idade, uma vez que podem ajudar a promover o envolvimento social, a atividade física e a qualidade de vida geral dos adultos mais velhos.

Declínio funcional: Uma perda gradual ou súbita da função física ou mental que pode ocorrer com o envelhecimento ou devido a outros factores, como doenças ou lesões. A gestão da idade pode envolver estratégias para prevenir ou retardar o declínio funcional, uma vez que a manutenção da função física e mental é importante para a saúde geral e a qualidade de vida.

Polifarmácia: A utilização de vários medicamentos por um indivíduo para gerir um ou mais problemas de saúde. A polifarmácia é um problema comum entre os adultos mais velhos e pode levar a efeitos adversos ou interacções medicamentosas. A gestão da idade pode envolver estratégias para reduzir os medicamentos desnecessários e promover a utilização segura e eficaz da medicação.

Cuidados paliativos: Um tipo especializado de cuidados médicos que se concentra na gestão dos sintomas e em proporcionar conforto a indivíduos com doenças graves ou necessidades de cuidados em fim de vida. Os cuidados paliativos podem ser um aspeto importante da gestão da idade para adultos mais velhos com problemas de saúde crónicos ou graves.

Fragilidade: Uma condição caracterizada por uma função física reduzida, maior vulnerabilidade a factores de stress e um risco acrescido de resultados adversos para a saúde. A fragilidade é um problema comum entre os adultos mais velhos e pode ser objeto de intervenções de gestão da idade para prevenir ou retardar o seu aparecimento.

Perspetiva do curso de vida: Uma abordagem para compreender a saúde e o bem-estar que considera os factores sociais, ambientais e biológicos que influenciam a saúde ao longo da vida de um indivíduo. A perspetiva do curso de vida pode ser utilizada na gestão da idade para ajudar a identificar e abordar os factores que podem influenciar o envelhecimento saudável e o bem-estar.

Inflamação: A inflamação crónica e de baixo nível que pode ocorrer com o envelhecimento. A inflamação pode contribuir para uma série de problemas de saúde relacionados com a idade, como as doenças cardiovasculares, a diabetes e a doença de Alzheimer. A gestão da idade pode envolver estratégias para prevenir ou reduzir a inflamação e os seus efeitos negativos.

Higiene do sono: Um conjunto de hábitos e práticas concebidos para promover um sono saudável. A higiene do sono pode ser um aspeto importante da gestão da idade, uma vez que dormir o suficiente e com qualidade é importante para a saúde e o bem-estar geral.

Degenerescência macular relacionada com a idade (DMRI): uma doença que afecta a parte central da retina e pode causar perda de visão ou cegueira. A DMRI é um problema comum entre os adultos mais velhos e pode ser objeto de intervenções de gestão da idade para prevenir ou gerir o seu aparecimento.

Esperança de vida saudável (HLE): O número de anos que se espera que um indivíduo viva em boa saúde, sem a presença de problemas de saúde significativos ou incapacidades. A esperança de vida saudável pode ser um ponto fulcral das intervenções de gestão da idade, uma vez que reflecte o número de anos que um indivíduo pode esperar manter uma boa função física e mental.

Economia de prata: A atividade económica que é gerada pelas necessidades de consumo e produção dos adultos mais velhos. A economia da prata pode ser um aspeto importante da gestão da idade, uma vez que pode contribuir para o crescimento e desenvolvimento económico, bem como para o bem-estar e a qualidade de vida dos adultos mais velhos.

Sarcopénia: A perda de massa e função muscular relacionada com a idade. A sarcopenia pode contribuir para a redução da mobilidade, declínio funcional e aumento do risco de quedas em adultos mais velhos. A gestão da idade pode envolver estratégias para prevenir ou retardar a sarcopénia, tais como exercício físico e intervenções nutricionais.

Isolamento social: Uma condição em que um indivíduo não tem contacto social ou se sente desligado dos outros. O isolamento social é um problema comum entre os adultos mais velhos e pode contribuir para maus resultados em termos de saúde física e mental. A gestão da idade pode envolver estratégias para promover o envolvimento e a ligação social, tais como programas comunitários ou redes de apoio social.

Reserva cognitiva: A capacidade do cérebro para compensar as alterações ou danos relacionados com a idade, utilizando redes neuronais alternativas. A reserva cognitiva pode ajudar a atrasar ou a prevenir o

aparecimento de declínio cognitivo ou demência em adultos mais velhos. A gestão da idade pode envolver estratégias para aumentar a reserva cognitiva, como a participação em actividades mentalmente estimulantes ou a aprendizagem de novas competências.

Cuidados de longa duração: Uma gama de serviços e apoios concebidos para satisfazer as necessidades contínuas de saúde e cuidados pessoais de indivíduos que necessitam de assistência devido à idade, doença ou deficiência. Os cuidados a longo prazo podem ser um aspeto importante da gestão da idade para os adultos mais velhos que necessitam de apoio ou assistência adicional nas actividades da vida diária.

Senescência: O processo de envelhecimento biológico, caracterizado por um declínio da função celular e fisiológica ao longo do tempo. A senescência pode levar a uma série de problemas de saúde relacionados com a idade, tais como doenças cardiovasculares, cancro e doenças neurodegenerativas.

Centenário: Um indivíduo que viveu até aos 100 anos de idade ou mais. Os centenários são um grupo demográfico em crescimento e podem fornecer informações sobre os factores que contribuem para o envelhecimento saudável e a longevidade.

Capacidade de trabalho: A capacidade de um indivíduo para desempenhar eficazmente tarefas relacionadas com o trabalho, tendo em conta a sua saúde, capacidades funcionais e ambiente de trabalho. A capacidade de trabalho pode ser influenciada por uma série de factores, como a idade, a saúde física, a saúde mental e as exigências do trabalho.

Capacidade de trabalho: As aptidões físicas e mentais necessárias para efetuar tarefas relacionadas com o trabalho. A capacidade de trabalho pode ser influenciada por uma série de factores, como a idade, o nível de aptidão física e as exigências do trabalho.

Compromisso no trabalho: O grau em que um indivíduo está emocional e cognitivamente investido no seu trabalho. A participação no trabalho pode ser influenciada por uma série de factores, como a satisfação no trabalho, a motivação e o ambiente de trabalho.

Exigências do trabalho: Os requisitos físicos, mentais e emocionais de um determinado trabalho. As exigências do trabalho podem incluir exigências físicas (como levantar ou estar de pé durante longos períodos), exigências cognitivas (como a resolução de problemas ou a tomada de decisões) e exigências emocionais (como lidar com clientes difíceis).

Perturbações músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (WRMSDs): Lesões ou perturbações que afectam os músculos, as articulações e/ou os nervos e que são causadas ou agravadas por factores relacionados com o trabalho, tais como movimentos repetitivos ou posturas incómodas. As lesões e perturbações relacionadas com o trabalho podem constituir um obstáculo significativo à capacidade de trabalho, especialmente para os trabalhadores mais velhos.

Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal: Um estado de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de um indivíduo, que lhe permite alcançar uma sensação de harmonia e satisfação em ambas as áreas.

Trabalho flexível: Um tipo de acordo de trabalho que permite aos empregados ajustarem o seu horário de trabalho, local de trabalho, ou ambos, para melhor se adaptarem às suas necessidades pessoais.

Bem-estar no local de trabalho: Uma abordagem holística à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores que se centra no bem-estar físico, mental e emocional.

Gestão do stress: Um conjunto de técnicas e estratégias utilizadas para ajudar os indivíduos a gerir os seus níveis de stress e a melhorar o seu bem-estar geral.

Saúde mental: Um estado de bem-estar emocional e psicológico que permite a um indivíduo funcionar na sociedade e satisfazer as exigências da vida quotidiana.

Integração trabalho-vida: Uma forma de gerir o trabalho e a vida pessoal que permite aos indivíduos combinar os dois de uma forma benéfica para ambos.

Cultura do local de trabalho: Os valores, crenças e atitudes partilhados de uma organização que moldam a forma como os colaboradores interagem uns com os outros e com a organização como um todo.

Promova a atividade física: Incentive os idosos a praticar uma atividade física regular, como caminhar, nadar ou andar de bicicleta.

Promova a atividade mental: Encoraje os adultos mais velhos a participar em actividades que estimulem a mente, como ler, escrever ou jogar jogos.

Promova a atividade social: Incentive os idosos a participarem em actividades que envolvam a interação com outras pessoas, tais como assistir a eventos sociais, fazer voluntariado ou participar em actividades de grupo.

11. Bibliografia selecionada

- Allen, T. D., & Eby, L. T. (2016). *The Oxford Handbook of Retirement* [Manual de Aposentadoria de Oxford]. Oxford University Press.
- Bongers, I. L., Kompier, M. A., & De Lange, A. H. (2014). The Dutch Teachers' Pension Scheme and its Effects on Retirement Age, Retirement Benefits, and the Teaching Workforce. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(5), 735-751.
- Gabinete de Estatísticas do Trabalho. (2021). Estatísticas da força de trabalho do Inquérito à População Atual: Quadro 23. Idade média da força de trabalho, por sexo, raça e etnia. Obtido em <https://www.bls.gov/cps/cpsaat23.htm>
- De Lange, A. H., & Bal, P. M. (2017). Carreiras sustentáveis: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 114-126.
- Dworkin, J. B., & Saha, L. J. (2013). Compreender e gerir a força de trabalho em envelhecimento. *Health Care Manager*, 32(1), 46-55.
- Comissão Europeia. (2019). *Envelhecer a Europa: Analisar a vida das pessoas idosas na UE*. Serviço das Publicações da União Europeia.
- União Europeia, 2013. *Estudo sobre medidas políticas para melhorar a atratividade da profissão docente na Europa Relatório final, Volume 2*.
- Eurofound. (2019). *Trabalho sustentável ao longo da vida: Políticas e estratégias nacionais*. Serviço das Publicações da União Europeia.
- Ghaffarzadegan, N., & Lynn, R. (2017). Diversidade etária e práticas de gestão da idade na educação. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 321-338.
- Lafferty, H. C., & Velasco, P. (2017). Ageism and the older teacher: A review of the literature. *Gerontologia Educacional*, 43(4), 183-193.
- Ilmarinen J., Tuomi K., Klockars M. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand. J. Work Environ. Health*. 1997
- Ilmarinen J. 30 anos de capacidade de trabalho e 20 anos de gestão da idade. In: Nygård C.H., Savinainen M., Kirsi T., Lumme-Sandt K., editores. *Age Management during Life Course, Actas do 4º Simpósio sobre Capacidade de Trabalho*, Tampere, Finlândia, 6-9 de junho de 2010. Tampere University Press; Tampere, Finlândia: 2011. pp. 12-22.
- McDonnell, J. (2016). Práticas de gestão da idade no ensino superior: Um estudo de caso. *Higher Education Quarterly*, 70(4), 424-440.

- O'Connell, M. E., & Hicks, J. M. (2018). Idade, satisfação no trabalho e intenção de permanecer entre os professores do ensino fundamental e médio: A multilevel analysis. *Journal of Educational Administration*, 56(3), 294-307.
- OCDE. (2020). *Education at a Glance 2020: Indicadores da OCDE*. Publicação da OCDE.
- Pekkala, J., & Pietiläinen, J. (2015). Práticas de gestão da idade nas escolas finlandesas. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 23-38.
- Schippers, J., Den Dulk, L., & Van Doorne-Huiskes, A. (2016). Exploring the work and retirement preferences of older teachers in the Netherlands (Explorando as preferências de trabalho e reforma dos professores mais velhos nos Países Baixos). *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 136-152.
- Schuller, T., & Field, J. (2017). Trabalhadores mais velhos e educação e formação. In *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 375-392). Palgrave Macmillan UK.
- Shultz, K. S., & Adams, G. A. (2017). Aging, Work, and the Demographic Dividend (Envelhecimento, trabalho e dividendo demográfico). Em *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 3-23). Palgrave Macmillan UK.
- Schmude, J., Jackisch, S. (2019). Feminização do ensino: professoras em escolas primárias e secundárias inferiores em Baden-Württemberg, Alemanha: From Its Beginnings to the Present. In: Jahnke, H., Kramer, C., Meusburger, P. (eds) *Geographies of Schooling. Conhecimento e Espaço*, vol. 14. Springer
- Van der Heijden, B. I., & De Lange, A. H. (2019). Gestão da idade na educação: A review and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 139-151.
- Van der Heijden, B. I., Demerouti, E., & Hasselhorn, H. M. (2010). A relação entre a fadiga relacionada com o trabalho e a idade: Empirical evidence from the European working conditions survey. *International Journal of Manpower*, 31(6), 624-636.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Wang, Z., & Dai, X. (2018). Diversidade etária, gestão da idade e resultados organizacionais no ensino superior: A social exchange perspective. *Estudos no Ensino Superior*, 43(3), 433-445.
- Westerlund, H., & Virtanen, P. (2016). Um apelo a melhores condições de trabalho como forma de reduzir a idade da reforma. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(4), 259-261.
- Windisch, H. C., & Freude, G. (2019). Gestão da idade no ensino: Os efeitos da diversidade etária, do clima e das exigências do trabalho no envolvimento e satisfação no trabalho. *Ensino e Formação de Professores*, 81, 1-10.
- Xu, Y., & Davidson, L. (2017). Porque é que os professores mais velhos permanecem na sala de aula: An examination of job and personal factors. *Ensino e Formação de Professores*, 67, 448-457.

Zheng, X., & Cavanaugh, M. A. (2017). O impacto da diversidade etária e da gestão da idade na satisfação profissional dos professores: Evidence from US public schools. *Ensino e Formação de Professores*, 66, 304-312.

UNESCO. (2019). *Ensino e Aprendizagem: Alcançar a Qualidade para Todos: Relatório de Monitorização Global da Educação 2019*. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

Referências europeias relacionadas com a gestão da idade para professores:

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2015. Aumentar o valor da orientação etária nas estratégias de gestão da idade dos empregadores

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/age-management-strategies-for-teachers-practices-and-outcomes>

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2006. Guia de boas práticas de gestão da idade. <http://www.ageingatwork.eu/resources/a-guide-to-good-practice-in-age-management.pdf>

Comissão Europeia. (2012). Uma agenda para novas competências e novos empregos: Um contributo europeu para o pleno emprego. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7f39a8c6-068e-434d-a7ce-a9665bf227f9>