

# Document de politica

E-Seniors

University of Peloponnese

## Cuprins

Rezumat .....	3
Scurtă privire generală a proiectului RESET .....	4
<i>Ce este proiectul RESET?</i> .....	4
<i>De ce este important proiectul RESET?</i> .....	4
<i>Ce a realizat proiectul RESET?</i> .....	6
De ce este RESET un model pentru tranziția forței de muncă? .....	11
Durabilitatea metodologiei și formării RESET .....	16
Pași de făcut pentru replicarea modelului RESET....	Erreur ! Signet non défini.
Analiza cost-beneficiu pentru implementarea modelului RESET în fiecare țară .....	Erreur ! Signet non défini.
De ce ar trebui factorii de decizie să ia în considerare abordarea RESET? .....	19
Concluzie și recomandări .....	Erreur ! Signet non défini.5
Bibliografie .....	266

## Rezumat

Proiectul RESET (Pedagogie pentru forța de muncă în tranziție) se bazează pe observarea fenomenului îmbătrânirii în toată Europa și pe faptul că modelul nostru social european este amenințat în sustenabilitatea sa. Pentru a realiza o dezvoltare economică și socială mai durabilă, Uniunea Europeană (UE) și-a stabilit ținta creșterii gradului de ocupare a persoanelor în vârstă.

Pentru a atinge acest obiectiv, toate părțile interesate trebuie să colaboreze pentru a crește gradul de angajare a persoanelor în vârstă și să le instruiască pentru a promova abilități valoroase pe piața muncii. De fapt, noile abordări pedagogice sunt elementele cheie pentru facilitarea participării extinse a forței de muncă pentru lucrătorii mai în vârstă. Educația trebuie să abordeze problemele și provocările de astăzi cu noi parteneriate de învățare și instrumente de învățare adecvate, flexibile, adaptabile și ușor actualizate și modernizate.

Acesta este motivul pentru care proiectul RESET a dezvoltat o pregătire pe mai multe straturi special concepută pentru populația țintă: educatori adulți pe de o parte, lucrători în vârstă pe de altă parte, oferind ambele categorii de abilități ale populației țintă pentru a depăși provocările cu care se confruntă. Partenerii consorțiului cred cu tărie că modelul propus ar putea avea o influență considerabilă asupra dezvoltării viitoare a politicilor în acest domeniu.

Scopul acestui document este să surprindă învățarea politicii din experiențele proiectului partenerilor și identifică pașii critici care înaintează în sprijinul tranzițiilor forței de muncă pentru lucrătorii mai în vârstă.

Problemele cheie la care lucrarea științifică propusă se va adresa sunt:

- rolul esențial pe care îl are pregătirea inițială corespunzătoare și continuă pentru personalul din educația adulților în atingerea rezultatelor învățării de calitate, în special atunci când lucrează cu grupuri în marja furnizării, precum lucrătorii mai în vârstă, unde sunt esențiale seturi de competențe;
- potențialul lucrătorilor mai în vârstă de a contribui la societatea și economia din Europa dacă sunt instituite sprijin adecvat.

În cele din urmă, acest document se oferă să facă recomandări pentru schimbarea politicii pe baza experienței colectate în cele 7 țări europene implicate în parteneriatul RESET.

## Scurtă privire generală asupra proiectului RESET

### *Ce este proiectul RESET?*

Proiectul RESET este finanțat de UE prin Programul Erasmus +, Acțiunea cheie 2 (Cooperarea pentru inovare și schimbul de bune practici): Parteneriat strategic pentru educația adulților.

Consortiul RESET este format din 7 parteneri din 7 state membre:

- Association E-Seniors (Franta), coordonator proiect,
- SYNTHESIS – Center for research and education LTD (Cipru),
- INNEO – Studio Tworczego Rozwoju (Polonia),
- AESD – Asociatia pentru Educatie si Dezvoltare Durabila (Romania),
- The Rural Hub CLG (Irlanda),
- INNOVENTUM Oy (Finlanda),
- University of Peloponnese (Grecia),
- Și un partener asociat, Swiss Federation for Adult Learning, din Elvetia.

Partenerii proiectului RESET au dezvoltat următoarele instrumente și resurse în cele 24 de luni de la punerea în aplicare a acestuia (Noiembrie 2017 – Octombrie 2019):

- un program de pregătire personalizat pentru lucrătorii mai în vârstă pentru a-și dezvolta abilitățile de cercetători sociali
- un set de instrumente pentru competențe digitale care dezvoltă toate abilitățile IT necesare pentru a efectua cercetări de birou și de teren și pentru a analiza și prezenta rezultatele cercetării
- un program cuprinzător de formare profesională pentru educatorii adulți care să îi sprijine în furnizarea noilor resurse curriculare
- un cadru de dezvoltare și planificare a afacerilor pentru persoanele în vârstă care să le sprijine în dezvoltarea noilor modele de afaceri
- un portal de e-learning pentru a facilita instruirea tuturor grupurilor țintă ale proiectului: <https://resetproject.eu/en/learn/:language/en>

### ***De ce este important proiectul RESET?***

Proiectul RESET își propune să abordeze două probleme majore cu care se confruntă UE:

- îmbătrânirea populației din UE,
- necesitatea de a oferi noi inițiative durabile din punct de vedere economic lucrătorilor în vârstă.

Potrivit Raportului de îmbătrânire din 2015 datorită „dinamicii fertilității, a speranței de viață și a migrației, structura de vârstă a populației UE se va schimba puternic în următoarele decenii. Se estimează că dimensiunea generală a populației va fi puțin mai mare până în 2060, dar mult mai batrână decât în prezent”. Figura de mai jos ilustrează astfel de probleme de îmbătrânire cu care se confruntă societățile din vestul UE:

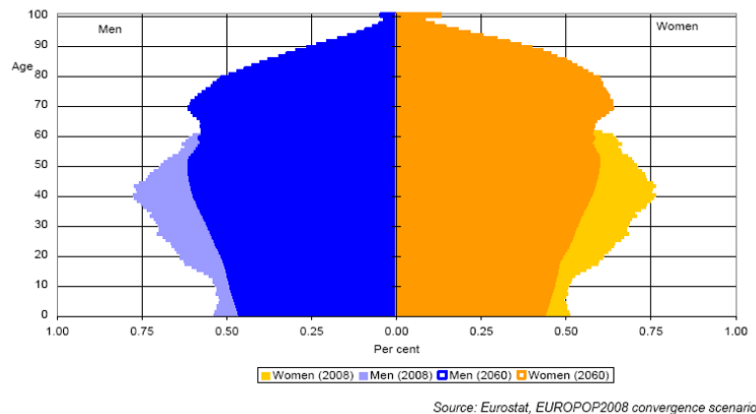


Figura 1: Piramida de vârstă, EU 27, 2008-2060

Potrivit Raportului de îmbătrânire din 2018, „rata totală a ocupării forței de muncă în UE este prevăzută să crească de la 71,1% în 2016 la 75,8% în 2070. O astfel de evoluție este determinată în mare măsură de îmbunătățirea ocupării persoanelor în vârstă (+12,6 p.) și cea a femeilor (+6,9 p.)”. Unul dintre avantajele de a lucra mai mult este că poate oferi mai multe resurse pentru a plăti costurile mai mari de securitate socială și îngrijire medicală asociate cu îmbătrânirea populației. Proiectul RESET propune o pregătire inovatoare pentru:

- să permită educatorilor adulți să conștientizeze cerințele cetățenilor și specificul acestora în metodologia de învățare, precum și să ofere sfaturi pentru interacțiunea cu persoanele în vârstă
- instruirea persoanelor în vârstă pentru a dobândi noi abilități legate de științele sociale, folosind în același timp instrumente digitale inovatoare create special pentru proiect și adaptate nevoilor utilizatorilor.

Oferind răspunsuri concrete la provocările identificate mai sus, proiectul RESET face parte dintr-o abordare proactivă și își afirmă locul ca o inițiativă inovatoare pentru educația adulților.

### ***Ce a realizat proiectul RESET ?***

Pentru a-și atinge obiectivele ambițioase, încă de la început (noiembrie 2017) RESET a dezvoltat mai multe studii și resurse pentru lucrătorii mai în vârstă:

1) **Rapoartele de țară și analiza nevoilor de instruire** - În prima lună, în cadrul întâlnirii de început, partenerii proiectului au prezentat imagini de ansamblu asupra situației muncii a persoanelor în vârstă și a ofertelor de învățare pe tot parcursul vieții în țările lor. Raportul de țară colectează toate aceste cercetări și aduce concluziile următoare:

- În toate țările partenere încă mai sunt multe de făcut pentru a încuraja participarea la angajarea adulților în vârstă cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani.
- Pentru politicile de pensionare din cele 8 țări partenere, diferitele guverne tind să adopte soluții similare pentru a face față crizei economice, precum creșterea vârstei de pensionare, precum și impozite suplimentare pentru pensionari.
- În sfârșit, în ceea ce privește programele de formare specifică pentru educatorii adulți, în general, guvernele naționale mai trebuie să facă multe pentru a stimula acest sector și a armoniza atât metodele cât și gradele.

Analiza nevoilor de instruire realizată de partenerii RESET a implicat membrii Comitetului consultativ local, experți în educația adulților sau lucrători mai în vârstă care au răspuns la sondaje pentru a defini conținutul principal pentru rezultatele RESET principale.

Cele mai importante abilități soft și hard pentru cercetătorii sociali au fost identificate datorită unuia dintre aceste sondaje. Identificarea acestor abilități a permis

partenerilor să structureze un curriculum de cercetători sociali în diferite module.

Membrii comitetelor consultative locale au răspuns, de asemenea, la un sondaj pentru identificarea celor mai importante abilități TIC pentru cercetătorii sociali. Partenerii au dezvoltat modulele Setului de instrumente pentru competențe digitale RESET (descrise aici mai jos), pe baza rezultatelor acestui sondaj.

Rezultatele unui alt sondaj la care au răspuns comisiile locale consultative i-au ajutat pe parteneri să identifice abilitățile de a detalia în rezultatul RESET pe care partenerii proiectului l-au dezvoltat pentru educatorii adulți: programul de formare continuă și manualul, prezentat aici mai jos.

A fost efectuată o cercetare bazată pe birou în țările partenerilor, pentru a identifica cele mai potrivite modele și cadrele legale, precum și o cercetare bazată pe teren cu comitetele consultative locale. Rezultatele acestor cercetări au adus la elaborarea modulelor Cadrului de dezvoltare și planificare a afacerilor, detaliate mai jos.

În cele din urmă, partenerii RESET au consultat și membrii comitetelor lor consultative pentru a alege ce se așteaptă de la un portal de învățare electronică, ce tip de material educațional vor să folosească în portalul de învățare electronică și ce metode de predare ar fi cele mai potrivite pentru a utiliza în portalul de e-learning. Datorită acestor rezultate, portalul RESET de e-learning a fost creat și adaptat la nevoile grupurilor țintă.

**2) Curriculumul Cercetătorului Social** - Acest curriculum de formare se adresează adulților mai în vârstă și propune să-i instruiască să dobândească noi abilități în științele sociale pentru a rămâne activi în forța de muncă.

Curriculumul adoptă o abordare mixtă de învățare: este alcătuit din 25 de ore de învățare față în față și 25 de ore de învățare online, pentru o totalitate de 50 de ore.

Modulele sale sunt:

- Modulul 1: Interacțiune și comunicare
- Modulul 2: Abilitati analitice



- Modulul 3: Aptitudini organizatorice
- Modulul 4: Facand cercetare sociala

3) **Setul de instrumente pentru competențe digitale** - Acest set de instrumente abordează competențe specifice pentru persoanele în vârstă care lucrează în medii IT ca cercetători sociali. Acestea includ abilități specifice care sunt destul de diferite de resursele tradiționale de competență digitală. Setul de instrumente include toate resursele de formare necesare pentru a dezvolta abilitățile IT cheie necesare lucrătorilor în vârstă pentru a-și susține reangajarea în calitate de cercetători.

Aceste abilități pot fi dezvoltate în urma cursului de instrumente compus din aceste 8 videoclipuri:

- Efectuarea de cercetări bazate pe birou
- Realizarea unui interviu: instrumente de comunicare online
- Prelucrarea și prezentarea datelor
- Realizarea unui sondaj: instrumente online și social media
- Software de management de proiect
- Instrumente de lucru în echipă
- Software de scriere
- Instrumente de gestionare a timpului

4) **Programul de formare continuă și Manualul** - Acest manual este conceput special pentru educatorii adulți și îi ajută să predea cursurile dezvoltate în programa de cercetători sociali și în setul de instrumente pentru competențe digitale. Acest manual permite educatorilor adulți să se simtă confortabil lucrând cu noile resurse dezvoltate de partenerii RESET și să fie instruiți corespunzător, astfel încât să poată oferi instruire într-un mediu de învățare mixt. Aceste obiective sunt atinse prin 5 module:

- Modulul 1: Sfaturi pentru a învăța persoanele în vârstă
- Modulul 2: Aptitudini necesare pentru a livra Curriculumul de cercetători sociali și Setul de instrumente pentru competențe digitale

- Modulul 3: Pro / contra de învățare electronică
- Modulul 4: Procese de securitate online
- Modulul 5: Introducere în panza de afaceri

Durata totală a programului este de 50 de ore compusă din 25 de ore de formare față în față și 25 de ore de învățare online, pentru a încuraja o abordare de învățare combinată.

5) **Cadrul de dezvoltare și planificare a afacerilor** - Această resursă include o suită completă de instrumente și resurse special concepute pentru lucrătorii în vârstă care se mută la activități independente cu normă parțială sau cu normă întreagă. Modelele de afaceri prezentate și cadrele de plan de afaceri dezvoltate au drept scop sprijinirea înființării unei întreprinderi normale, crearea unei întreprinderi sociale și formarea unei cooperative de persoane cu gândire similară. Această resursă este compusă din următoarele module:

- Începerea activității dvs. de afaceri
- Dezvoltarea planului de afaceri
- Finanțare și finanțare
- Rețele

Conținutul acestei resurse a fost, de asemenea, adaptat contextelor naționale: partenerii RESET au creat module despre diferitele oportunități de finanțare din țările lor și, de asemenea, despre diferitele cadre legale.

6) **Portalul de învățare electronică** - Acest portal include un mediu de învățare digital și un site web pentru partenerii de proiect. O platformă de învățare dedicată este disponibilă atât pentru educatorii adulți, cât și pentru toate persoanele în vârstă care doresc să învețe cum să-și înceapă compania, cum să conducă o cercetare socială sau să învețe IT-uri utile pentru cercetătorii sociali.

## De ce este RESET un model pentru tranziția forței de muncă?

În ultimii ani, antreprenoriatul senior este perceput ca un factor cheie care amână îmbătrânirea și prelungeste speranța de viață. A devenit din ce în ce mai frecvent ca persoanele cu vârsta de peste 50 de ani să devină antreprenori. Acest fenomen a trezit interesul mai multor cercetători care efectuează o abordare cantitativă, dar și calitativă și conceptuală (Biron D., St-Jean É., 2019). O astfel de creștere a speranței de viață era de așteptat să obțină mai multe noi activități stabilite de persoanele în vârstă (Kautonen et al., 2011). Trebuie subliniat faptul că tendințele demografice pe termen lung - în întreaga lume dezvoltată - sugerează că antreprenorii adulți mai în vârstă constituie o contribuție tot mai mare la activitatea economică în țările dezvoltate, în timp ce cohorta de vârstă de muncă mai tânără scade (de exemplu, Rogers, 2012; Weber și Schaper, 2004 ). Isele și Rogoff (2014) au indicat că, în ultimul deceniu, cea mai mare rată a activității de pornire a afacerilor a fost în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani și că antreprenorii mai în vârstă au o probabilitate mai mare afaceri stabilite, având în vedere trecutul și experiența lor de viață.

Mai mult, fenomenul antreprenorilor mai în vârstă a fost denumit „antreprenori gri”, „antreprenori seniori”, „antreprenori de vârstă a treia”, „antreprenori în vârstă” și „antreprenori din cariera a doua” (Seymour, 2002). Pensionarii care doresc să rămână în forța de muncă după pensionarea anticipată pot exercita antreprenoriatul ca „punte” (Singh și DeNoble, 2003). Interesant este că Blanchflower și colab. (2001) a constatat că probabilitatea de a prefera să lucreze pe cont propriu scade puternic odată cu vârsta, dar înclinația de a fi angajat independent crește puternic odată cu vârsta.

Pe de altă parte, bătrânețea însăși poate reprezenta provocări semnificative în ceea ce privește scăderea capacității de învățare, adaptarea mai mică la schimbările frecvente în mediu, agravarea condițiilor de sănătate și educația mai puțin formală

(Weber și Schaper, 2004; Weinrauch, 1984). În mod similar, modul în care societatea percepe persoanele în vârstă și antreprenorii în vârstă, în special - „într-o lumină negativă”, așa cum Wainwright și colab. (2012, p.8) sugerează - s-ar putea dovedi ca o altă barieră semnificativă. Astfel de stereotipuri de vârstă pot constrânge capacitatea antreprenorilor mai în vârstă de a accesa finanțări pentru semințe sau subvenții pentru început (Kulik et al, 2014).

Antreprenoriatul la vârsta tarzie ar trebui luat în considerare în funcție de termeni diferiți, după cum Kulik et al. (2014, p.933) a afirmat: „antreprenorii mai în vârstă au o probabilitate mai mare de succes, deoarece sunt capabili să profite de experiența și rețelele lor profesionale”. Într-o direcție similară, studii anterioare (Weber și Schaper, 2004; Madsen et al. ., 2003; North and Blackburn, 1997) au indicat că vârsta pare să aibă o influență pozitivă asupra succesului antreprenorial și a supraviețuirii riscurilor din cauza experienței anterioare a antreprenorilor, împreună cu capitalul lor uman și social acumulat. Adulții mai în vârstă pot fi antreprenori de succes odată ce au un mediu de susținere, mai degrabă decât să fie subestimat din cauza bătrâneții lor (Kurek și Rachwał, 2011).

De fapt, antreprenorii mai în vârstă sunt susceptibili să profite de resursele lor existente, care sunt ușor disponibile la îndemână în timp ce se bazează pe capacități cunoscute pentru scopuri posibile. Ca exemplu, Dorfman și colab. (2004) s-a referit la o oportunitate luată de o femeie în vârstă de 89 de ani, motivată de împlinirea de sine, care a condus un restaurant de mâncare „mom and pop” de casă, situat într-o comunitate rurală. Prin urmare, încurajarea activităților antreprenoriale ale adulților în vârstă nu numai că se adresează nevoilor individuale, ci contribuie la bunăstarea comunității prin promovarea rețelelor sociale și a creșterii economice (Hantman și Gimmon, 2014).

Antreprenoriatul social (SE) este un fenomen de interes în creștere în întreaga lume. Cu toate acestea, se știe puțin despre caracteristicile, atributele, calitățile și comportamentele antreprenorilor sociali. Deși a fost recunoscută necesitatea cercetării asupra anumitor grupuri de antreprenori sociali, în prezent există o lipsă de

literatură specifică antreprenorilor sociali mai vechi (Stumbitz, Bianca, 2013). Proiectul RESET își propune să favorizeze îmbătrânirea activă prin activități antreprenoriale în rândul adulților în vârstă. Proiectul a stabilit fezabilitatea implementării unui program de intervenție care să asimileze conceptul și capacitățile antreprenoriatului în rândul adulților în vârstă.

Procesul pilot sugerează că acest tip de program de intervenție este posibil și garantează studii suplimentare. O învățare valoroasă a politicilor este preluată din experiențele proiectului partenerilor și identifică pașii critici care înaintează pentru a sprijini tranzițiile forței de muncă pentru lucrătorii mai în vârstă. Există două aspecte cheie care trebuie luate în considerare: (1) rolul esențial pe care îl joacă pregătirea inițială și continuă adecvată pentru personalul de educație pentru adulți în atingerea rezultatelor învățării de calitate - în special atunci când lucrează cu grupuri în marja furnizării, precum muncitori în vârstă. seturile de abilități specifice sunt esențiale; (2) potențialul lucrătorilor mai în vârstă de a contribui la societatea și economia din Europa dacă sunt sprijinite adecvat.

Proiectul RESET prevede o inovație pe scară largă în ceea ce privește educația adulților, în ceea ce privește furnizarea de servicii educaționale lucrătorilor în vârstă care doresc să își păstreze statutul de angajare. Acesta abordează o nevoie semnificativă de formare continuă pentru profesioniștii din educația adulților pentru a sprijini dezvoltarea profesională continuă și utilizarea noilor programe propuse de curriculum și competențe digitale și a noilor medii de învățare electronică personalizate. Trebuie recunoscut faptul că nu există o gamă actuală de resurse disponibile care să includă simultan resurse curriculare personalizate, resurse de competență digitală și resurse de dezvoltare și planificare a afacerilor pentru lucrătorii mai în vârstă.

Ceea ce propunea RESET a fost să creeze un teren nou în sfera furnizării de educație pentru adulți pentru cei care se apropie în prezent de sfârșitul vieții de muncă. În primul rând, o astfel de inovație trebuia proiectată, dezvoltată și validată într-o serie de medii de educație pentru micro-adulți. Odată ce prototipurile inițiale

au fost dezvoltate și platformele on-line necesare au fost puse la punct, rezultatele proiectului au fost expandate și extinse la altele. Deoarece acest lucru a fost realizat pe toată durata de viață a proiectului, potențialul de multiplicare a rezultatelor este semnificativ. Furnizarea unei game complete de curriculum de formare continuă; curriculum-ul cercetătorului social; setul de instrumente al resurselor de dezvoltare a competențelor digitale; cadrul de dezvoltare și planificare a afacerii și portalul de învățare electronică va asigura că adoptarea noilor materiale este larg răspândită cu mult peste viața proiectului.

Susținerea impactului acestui proiect dincolo de viața sa este consolidată chiar de filosofia care l-a informat. RESET este un proiect privind susținerea capacității individuale a lucrătorilor în vârstă de a dezvolta seturi de abilități cheie pe care le pot utiliza pentru a-și extinde participarea activă la forța de muncă. Pentru ca orice nou serviciu să fie actualizat, acesta trebuie informat dintr-o perspectivă pe termen lung. În conceperea resurselor propuse, partenerii consorțiului s-au concentrat pe dezvoltarea abilităților cheie în cadrul grupului țintă mai vechi de lucrători. Dezvoltarea abilităților de cercetare, a competențelor digitale și a abilităților de dezvoltare a afacerilor, va acționa ca un mecanism de susținere, stimulând participarea activă continuă în societate și economie.

În timp ce dezvoltarea unor astfel de abilități pentru promovarea incluziunii are o valoare socială semnificativă, dezvoltarea competențelor pentru a sprijini menținerea forței de muncă a persoanelor în vârstă este, de asemenea, inovatoare și oferă avantaje multifacetice considerabile. Persoanele în vârstă, după cum s-a menționat anterior, au - și se așteaptă să aibă în viitorul apropiat - o contribuție continuă la creșterea economică europeană, având în vedere creșterea lucrătorilor în vârstă în viitor. Prin urmare, acestea trebuie percepute ca membri activi pe piața muncii. În prezent, există o cohortă semnificativă de persoane în vârstă a căror participare activă a încetat prematur. Inducerea lor înapoi pe piața muncii este o sarcină oneroasă, mai ales că nu a existat nicio schimbare semnificativă în conceptul general de muncă și ce înseamnă în ceea ce privește programele de lucru și zonele de lucru pentru persoanele în vârstă.

Principala caracteristică inovatoare a RESET pentru tranziția forței de muncă este aceea că implică o abordare pro-activă a unei forțe de muncă îmbătrânite și identifică în mod clar pașii necesari pentru a obține condiții de muncă adecvate și pentru a dezvolta zone de muncă adecvate pentru persoanele în vârstă.

- RESET a dezvoltat, de asemenea, un cadru pedagogic inovator pentru asistarea tranziției forței de muncă care vizează lucrătorii mai în vârstă pe măsură ce se apropie de vârsta de pensionare.
- A oferit ceva nou lucrătorilor în vârstă prin proiectarea și punerea în aplicare a unei serii de măsuri menite să sprijine tranziția lor în noi zone profesionale.
- A oferit instruire continuă a educatorilor adulți pentru a sprijini dezvoltarea profesională continuă, introducându-le în practici didactice adecvate vârstei pentru persoanele în vârstă.
- Le-a oferit educatorilor adulți noi resurse curriculare pentru a-i ajuta să sprijine muncitorii în vârstă să dezvolte seturi de abilități cu valoare economică ridicată.
- Proiectul RESET încurajează sindicatele, angajatorii și educaționalii să colaboreze cu lucrătorii mai în vârstă în definirea potențialelor noi câmpuri profesionale și să dezvolte instrumente adecvate de sprijin pentru afaceri pentru noi modele de afaceri adecvate vârstei.
- Datorită naturii transnaționale a proiectului, facilitează și sprijină cooperarea transnațională între lucrătorii mai în vârstă pentru a explora potențiale modele de cooperare de afaceri.

## Durabilitatea metodologiei și formării RESET

### Pași de făcut pentru replicarea modelului RESET

Toate resursele dezvoltate sunt gratuite și disponibile online în toate limbile partenerilor. Orice organizație care dorește să reproducă modelul RESET poate contacta partenerul responsabil pentru dezvoltarea RESET în cele 8 țări reprezentate în parteneriat, care poate explica în mod concret cum să implementăm instruirea RESET. Pentru a oferi o imagine de ansamblu asupra modului de implementare a unei astfel de instruirii, au fost identificate mai multe etape:

1. Identificați și recrutați persoanele în vârstă care doresc să urmeze instruirea RESET. Recrutarea se poate face intern, urmând procedura internă, de exemplu, contactând direct membrii dvs. sau extern, prin implementarea parteneriatului cu organizațiile de seniori.
2. Identificați educatorii adulți care doresc să participe și să fie interesați să fie instruiți pentru a oferi în mod corespunzător instruirea RESET la persoanele în vârstă interesate. Încă o dată, această identificare și recrutare se poate face atât intern cât și extern.
3. Creează-ți propriul cont pe platforma RESET pentru a putea accesa resursele dezvoltate de consorțiu. Platforma RESET este accesibilă urmand link-ul <https://resetproject.eu/>.
4. Selectați limba.
5. Faceți clic pe „leșiri”.
6. Selectați programul de formare care vă interesează.
7. Folosiți „Programul de instruire în funcțiune” pentru a instrui educatorii adulți să livreze „Curriculumul Cercetătorului Social” cetățenilor interesați. „Programul de instruire în funcțiune” poate fi livrat de către un membru al propriei organizații. Pentru formator sunt disponibile un plan de lecții (manual), prezentări PowerPoint și resurse suplimentare. Acesta durează 50 de ore împărțit în 25 de ore de față în față și 25 de ore de învățare online.



8. Setul de instrumente pentru competența digitală ar trebui să fie prezentat și educatorilor adulți. Setul de instrumente este compus din videoclipuri special concepute pentru vârstnici și le oferă îndrumări pentru dobândirea abilităților IT necesare pentru a fi cercetători sociali.
9. Curriculumul Cercetătorului Social ar trebui apoi prezentat de către educatorii adulți care au urmat „Programul de formare continuă” persoanelor în vârstă interesate de formarea RESET.
10. În sfârșit, pentru a finaliza pregătirea, „Cadrul de dezvoltare a afacerilor și serviciile” ar trebui să fie prezentat și persoanelor în vârstă în urma formării RESET, oferindu-le cunoștințe economice care trebuie menținute în forța de muncă.

Toate resursele sunt disponibile online și sunt gratuite pentru a garanta durabilitatea rezultatelor și metodologiei proiectului.

### **Analiza cost-beneficiu pentru implementarea modelului RESET în fiecare țară**

Analiza cost-beneficiu realizată de cercetătorii RESET a descoperit că, costurile inițiale erau atribuite în principal resurselor umane (ore de lucru) necesare pentru crearea tuturor resurselor de formare ale proiectului și înaintarea acestor resurse pot fi utilizate și replicate în orice comunitate sau instituție din toată Europa. Aceste costuri au fost suportate în principal de parteneri, grație grantului Erasmus +, în faza de dezvoltare a proiectului (care durează 24 de luni), în timp ce beneficiile sunt în curs de desfășurare.

Menținerea proiectului ar genera, într-o mare măsură, costuri în ceea ce privește participarea oamenilor la activități. Deoarece majoritatea costurilor sunt legate în principal de implementarea procesului și se extind pe o perioadă mult mai lungă

decât ciclul de viață al proiectului, durabilitatea procesului este, prin urmare, considerată viabilă. Planul de exploatare a asigurat, de asemenea, acest aspect pentru a garanta sustenabilitatea proiectului.

Unele costuri pot fi identificate pentru a implementa instruirea RESET, dar, după analiză, se pare că beneficiile obținute prin formare depășesc costurile implementării sale.

Tabelul de mai jos prezintă o estimare a costurilor cu care se poate confrunta o organizație dispusă să implementeze metodologia RESET:

<b>Etapa</b>	<b>Tipul de costuri care ar putea fi supuse la implementarea activităților</b>
Identificați și selectați educatorii adulți	Telefon, conexiune la internet, pliant tipărit, timp al personalului pentru întâlnirea cu educatorii adulți, electricitate
Identificați persoanele în vârstă	Telefon, conexiune la internet, pliant tipărit, timp al personalului pentru întâlnirea cu publicitate în diverse evenimente, electricitate
Oferiți un program de instruire prin inducție	Spațiu de instruire, conexiune la internet, lap-top, videoproiector, imprimantă, flip-chart, hârtie, markere, ieșiri tipărite, pauză de cafea, timpul instructorului de personal
Oferiți programul Train-the-trainer	Spațiu de instruire, conexiune la internet, lap-top, videoproiector, imprimantă, flip-chart, hârtie, markere, manuale tipărite, pauze de cafea, timp de instructor pentru educatori / manageri voluntari
Evaluarea și colectarea feedback-ului participanților	Hârtie, imprimantă, telefon, conexiune la internet, timp de personal pentru monitorizare și evaluare
Eliberarea certificatelor	Hârtie, imprimantă

de participare pentru persoanele în vârstă	
--	--

*Tabelul 1: Estimarea costurilor pentru implementarea instruirii RESET*

Aceste costuri pot fi acoperite prin următoarele metode:

- Voluntariat
- Sponsorizare
- Subvenții locale
- Donații private

## **De ce ar trebui factorii de decizie să ia în considerare abordarea RESET?**

De-a lungul anilor, programele de tranziție au luat mai multe forme, inclusiv cursuri de vârstă, ateliere și conferințe. Aptitudinile abordate în programele de tranziție includ: abilități de muncă, abilități de viață personală și abilități emoționale pentru a face față schimbărilor asociate tranziției. Deși serviciile de carieră derulează numeroase programe de tranziție, toți profesioniștii în domeniul studenților pot colabora pentru a ajuta vârstnicii din facultate cu trecerea lor la locul de muncă. Programele de tranziție pentru persoanele în vârstă pot beneficia de studenți, angajatori și instituția în sine prin construirea reputației și credibilității pentru îngrijorarea universității cu privire la succesul studenților săi după facultate. Prin urmare, colegiile și universitățile implementează programe de tranziție pentru a ajuta absolvenții colegiului să fie mai pregătiți atunci când intră la locul de muncă (Yeadon, 2010).

Studenții nu dobândesc abilitățile necesare lumii muncii prin simpla ședere în clasă (Wendlandt & Rochlen, 2008; Wood, 2004). Prin urmare, programele de tranziție sprijină înțelegerea elevilor cu privire la abilitățile de care au încă nevoie să se perfecționeze. Cuseo (1998) a identificat mai multe obiective ale programelor de tranziție pentru seniori, inclusiv dezvoltarea competențelor necesare pentru locul de

muncă, ajutarea în ajustarea și pregătirea carierei, promovarea planificării practice a vieții și urmărirea cu persoanele în vârstă în unificarea lor cu elevii (Henscheid, JM, 2008) . Mai mult, instituțiile academice au dezvoltat - pentru studenții lor mai tineri - multe tipuri diferite de programe de tranziție, identificate de Henscheid (2008). Astfel de programe includ seminar de seniori sau cursuri de piatră, alte programe care pregătesc studenții pentru cariera lor, programe care oferă o oportunitate pentru studenți de a face conexiuni și de a-și aplica cunoștințele învățate și evenimente senior de sărbătoare. Deși fiecare dintre aceste tipuri de proiecte se concentrează diferit, toate pot fi folosite pentru a ajuta elevii să se reflecte în sine și să descopere probleme de tranziție.

Dimpotrivă, factorii de decizie trebuie să ia în considerare ce se poate face pentru persoanele în vârstă care au nevoie de o abordare proactivă a forței de muncă îmbătrânite și trebuie să identifice, de asemenea, identificarea clară a pașilor necesari pentru realizarea condițiilor de muncă adecvate în domeniile profesionale inovatoare. Apoi, factorii de decizie vor putea extinde rezultatele acestui proiect și alte bune practici la domenii de practică extinse. În această direcție, proiectul RESET oferă informații fructuoase într-un domeniu al pedagogiei resurselor și conținut similar pentru a facilita cererile de tranziție a forței de muncă pentru persoanele în vârstă. Prin urmare, studiul RESET are în vedere și pune accentul pe nevoile diferite pe care antreprenorii mai în vârstă trebuie să le îmbunătățească. Concentrarea acestui proiect asupra persoanelor în vârstă a scos la iveală modalitățile de învățare și modalitățile lor de a exersa rezultatele învățării. Pentru a stabili diseminarea și exploatarea rezultatelor proiectului, RESET a furnizat toate materialele de instruire în toate limbile partenere.

Proiectul contribuie în trei moduri principale. În primul rând, dezvoltă o tipologie empirică, care reflectă spectrul activității antreprenoriale sociale. În al doilea rând, favorizează o mai bună înțelegere a legăturilor dintre intențiile antreprenoriale (sociale) și practicile reale.

În al treilea rând, oferă o perspectivă mai holistică asupra naturii asumării riscurilor și a diferitelor sale dimensiuni, inclusiv financiare (accentul principal al literaturii

„mainstream”), precum și riscuri de reputație sau de altă natură (de ex. fizice). De asemenea, demonstrează că riscul persoanelor de a lua înclinații se schimbă adesea în timp și ca răspuns la circumstanțele schimbătoare în diferite etape ale vieții.

Proiectul identifică semnificația contextului în timpul dezvoltării modulelor curriculare. Setările și fondurile relevante din fiecare țară parteneră diferă considerabil și acest lucru afectează gama de abilități necesare pentru a răspunde nevoilor de formare ale fiecărui grup țintă. Scopul nostru de bază a fost să ne asigurăm că curriculum-ul a fost conceput și dezvoltat într-un mod care să genereze valoare adăugată pentru toate țările partenere implicate. RESET a evidențiat competențele cheie necesare pentru a deveni un cercetător social priceput - antreprenor. Pentru a obține că toți partenerii au lucrat productiv cu comitetele lor consultative locale pentru a realiza o analiză a nevoilor de formare specifică a unui grup țintă. Studiul tuturor TNA-urilor a evidențiat rezultatele învățării care trebuie obținute într-un cadru de curriculum al cercetătorilor sociali. Acest cadru a fost reperul constant pentru munca partenerilor și acest lucru a permis partenerilor RESET să adapteze conținutul pentru a se potrivi valorilor culturale și sociale locale.

Pentru a rezuma conținutul tuturor chestionarelor TNA, este important să analizăm colectiv rezultatele. Participanții recunosc importanța abilităților soft - în special acele abilități legate de eficiența operațională (într-un context de afaceri), cum ar fi rezolvarea problemelor, gestionarea timpului, luarea deciziilor și abilitățile de comunicare. În mod similar, abilitățile de negociere și ascultarea eficientă au fost percepute ca fiind la fel de semnificative. În ceea ce privește abilitățile hard, participanții au identificat importanța abilităților de cunoștințe TIC, metodologia și metodologia de înțelegere a datelor și, de asemenea, abilitățile digitale. Majoritatea participanților au subliniat importanța angajării lucrătorilor în vârstă și a persoanelor în vârstă în formarea și reorientarea în cariera lor profesională. Mai ales dacă se ia în considerare diversitatea - și deci flexibilitatea - oamenilor de știință socială, atunci dezvoltarea unor astfel de competențe s-ar putea dovedi mai puțin provocatoare. Științele sociale combină o varietate de discipline atât „teoretice” cât și „aplicate”.

În urma acestei abordări, direcția propusă de proiectul RESET s-ar putea dovedi destul de utilă pentru factorii de decizie. Factorii de decizie trebuie să adopte semnificația formării educatorilor, deoarece sunt legătura dintre materialul educațional și interesul persoanelor în vârstă pentru reeducare. Utilizarea educației on-line pentru transferul de cunoștințe și abilități este esențială și se poate dovedi prosperă, atunci când este combinată cu o pregătire față în față. Educația adulților și învățarea informală vor fi căile cheie în acest proces. Adulții îmbătrâniți și vârstnicii pot fi văzuți ca o resursă valoroasă pe piața muncii în scădere. Acest lucru ar trebui, de asemenea, perceput într-un context mai larg de solidaritate între generații. Un astfel de proces necesită crearea de medii de afaceri și servicii prietenoase cu vârsta, care ar putea fi utilizate de toți.

În cele din urmă, factorii de decizie pot fi inspirați de mai multe inovații ale RESET:

- Curriculumul cercetătorului social este un curriculum inovator, care este adresat în mod special lucrătorilor mai în vârstă pentru a sprijini tranziția lor la modele de lucru mai adecvate vârstei. Curriculumul propus a adăugat abilități cheie de cercetare la abilitățile de viață disponibile deja ale lucrătorilor mai în vârstă pentru a obține o combinație de abilități și experiență. Acesta demonstrează capacitățile de re-instruire și re-desfășurare a lucrătorilor mai în vârstă și deschide calea către alte programe de învățare personalizate. Programul de cercetare socială a fost livrat într-un format de învățare mixtă, cuprinzând aproximativ 25 de ore de învățare față în față în clasă și 25 de ore de învățare autorectată. Acest nou curriculum oferă un potențial considerabil de angajare sau de angajare independentă.
- Resursele de competență digitală pentru lucrătorii în vârstă sunt cu greu cele mai inovatoare rezultate din învățarea pe tot parcursul vieții. Cu toate acestea, ceea ce a fost implementat în contextul proiectului RESET a fost dezvoltarea și furnizarea unei suite de resurse de instruire personalizate care abordează competențe specifice pentru a lucra în medii IT ca cercetători sociali. Acest lucru va necesita abilități specifice - menționate anterior -, care sunt cu totul diferite de resursele normale de competență digitală, iar



partenerii din proiect au lucrat pentru a furniza toate resursele de formare necesare pentru a construi abilitățile cheie necesare în rândul lucrătorilor mai în vârstă pentru a sprijini relocarea lor ca cercetători.

- Obiectivul specific al resurselor de formare propuse a fost de a ajuta lucrătorii în vârstă să dezvolte abilitățile IT necesare pentru a-și îmbunătăți abilitățile de cercetare socială. Un cadru de analiză a nevoilor de instruire care a efectuat cercetări cu comitetele consultative locale a definit rezultatele cheie ale învățării care trebuie atinse și abilitățile, cunoștințele și competențele care trebuie dezvoltate. RESET a dezvoltat conținutul de învățare pentru setul de instrumente pentru competențe digitale. Trusa de instrumente este modulară în proiectare și cuprinde o suită de programe de instruire scurte care se adresează fiecărei abilități sau tehnologiei specifice. Tot conținutul de învățare a fost testat cu comitetele consultative locale și versiunile finale au fost convenite după efectuarea unei analize externe de la egal la egal. Toate instrumentele de formare digitală sunt extrem de transferabile datorită cererii pentru o anumită pregătire specializată și a naturii instruirii în sine, care este aproape întotdeauna oferită într-un cadru on-line, având în vedere că resursele dezvoltate au fost personalizate pentru 6 țări diferite și disponibil în 6 limbi. Se preconizează că acest tip de pregătire specializată va avea un impact semnificativ asupra capacității de angajare și a păstrării forței de muncă a lucrătorilor mai în vârstă.
- De asemenea, a fost dezvoltat un cadru de dezvoltare și planificare a afacerilor pe suport, susținut de o suită completă de instrumente și resurse. Există multe beneficii, atât pentru persoanele din grupul țintă, cât și pentru societatea în ansamblu. Prin păstrarea lucrătorilor mai în vârstă ca participanți activi la forța de muncă în anii următori, indiferent dacă lucrează cu normă întreagă ca angajat sau cu o capacitate de muncă cu timp parțial, angajamentul continuu aduce numeroase avantaje financiare, personale și sociale. Pentru acei lucrători mai în vârstă care ar dori să continue să lucreze cu o activitate independentă cu timp parțial, există o serie de probleme legate de demararea afacerilor care trebuie abordate. Partenerii RESET au răspuns



acestei provocări propunând dezvoltarea unui cadru de afaceri personalizat special conceput pentru grupul țintă în cauză. Factorii de decizie pot utiliza un astfel de design inovativ pentru afaceri pentru lucrătorii mai în vârstă care se mută la o activitate independentă cu normă parțială sau cu normă întreagă. La fel ca mulți alții, planificatorii de afaceri și agențiile de sprijinire a afacerilor ignoră potențialul de afaceri care încă nu este exploatat în cadrul populației mai în vârstă. Cu o populație în vârstă din ce în ce mai mare și cu o dependență din ce în ce mai mare de tehnologie în viața noastră de zi cu zi, există o serie de angajări și angajamente independente cu impact redus pe care lucrătorii în vârstă ar putea să le considere opțiuni viabile pentru a lucra în viața lor ulterioară. Cadrul de dezvoltare și planificare a afacerilor RESET prezintă un beneficiu semnificativ pentru o gamă largă de lucrători mai în vârstă. În timp ce unele țări sunt mai deschise conceptului de antreprenoriat și antreprenoriat social decât altele, cadrul de dezvoltare și planificare a afacerilor pentru lucrătorii mai în vârstă va avea un potențial de transferabilitate - mai ales că păstrarea lucrătorilor mai în vârstă ca membri activi ai societății este un obiectiv european și există atât de puține resurse disponibile pentru a-l susține.

- Un portal de e-learning ca un serviciu unic care oferă acces instantaneu la suita completă de resurse de învățare dezvoltate este de asemenea de o importanță deosebită. Portalul de învățare electronică propus acceptă o gamă largă de cursuri online inovatoare. Include un mecanism de urmărire a cursanților pentru a permite educatorilor adulți să monitorizeze progresul cursanților prin diferitele resurse oferite. Sprijină livrarea de instruire continuă și curriculum-ul cercetătorului social și, de asemenea, oferă acces la suita digitală
- resurse de competență în setul de instrumente propus și în cadrul cadrului și a resurselor de dezvoltare și planificare a afacerilor. Inclusiv toate funcțiile standard și așteptate de social media care sunt acum o parte esențială a învățării on-line, natura bazată pe obiecte și modulare a cadrului și serviciile



construite pe acesta, permit combinarea flexibilă a modulelor disponibile, precum și costurile - crearea eficientă a celor noi.

## Concluzie și recomandări

Beneficiile muncii mai mult timp sunt bine stabilite: stimularea mentală și implicarea socială sunt corelate cu respingerea bolilor cronice. Deci, dincolo de impactul economic al creșterii duratei forței de muncă, este o problemă de sănătate publică. După cum este raportat într-un articol al departamentului de sănătate al universității Harvard, un studiu realizat în 2015 pe 83.000 de adulți în vârstă de peste 15 ani, publicat în revista CDC Preventing Boala cronică, a sugerat că, în comparație cu persoanele care s-au pensionat, persoanele care au lucrat peste 65 de ani erau aproximativ de trei ori mai probabil să raporteze că este în stare bună de sănătate și aproximativ jumătate este probabil să aibă probleme grave de sănătate, cum ar fi cancerul sau bolile de inimă.

Cu toate acestea, este important să rețineți că beneficiile de a lucra mai mult timp nu sunt întotdeauna bune: de exemplu, dacă ocupația este stresantă sau solicitantă fizic, riscurile sunt mai mari de a suferi boli coronare sau răni.

Prin urmare, menținerea unei activități ar trebui să fie luată cu precauție, iar persoanele în vârstă, care au muncit toată viața, ar trebui să aibă o ocupație de care se bucură. Proiectul RESET se oferă să-i instruiască să dobândească noi abilități care să fie stimulatoare intelectual. Curiozitatea ar trebui să joace un rol major în desfășurarea de noi activități profesionale, iar acest lucru îl propunem noi prin abordarea RESET.

## Bibliografie

Biron D., St-Jean É. (2019) A Scoping Study of Entrepreneurship Among Seniors: Overview of the Literature and Avenues for Future Research. In: Maâlaoui A. (eds) Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship. Springer, Cham

Blanchflower, D., Oswald, A. and Stutzer, A. (2001) 'Latent entrepreneurship across nations', European Economic Review, Vol. 45, Nos. 4–6, pp.680–691.

Cuseo, J. B. (1998). Objectives and benefits of senior year programs. In J. G. Gardner (Ed.), The senior year experience: Facilitating integration, reflection, closure, and transition (pp. 21-36). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Dorfman, L.T., Murty, S.A., Evans, R.J., Ingram, J.G. and Power, J.R. (2004) 'History and identity in the narratives of rural elders', Journal of Aging Studies, Vol. 18, No. 2, pp.187–203.

Hantman Sh., Gimmon E. (2014) Dare to Dream: New Venture Incubator for Older Adults, Educational Gerontology, 40:10, 737-744, DOI: 10.1080/03601277.2014.893748

Henscheid, J. M. (2008). Institutional efforts to move seniors through and beyond college. New Directions for Higher Education, 44.

Isele, E. and Rogoff, E.G. (2014) 'Senior entrepreneurship: the new normal', Public Policy & Aging Report, Vol. 24, No. 4, pp.141–147.

Kautonen, T., Tornikoski, E.T. and Kibler, E. (2011) 'Entrepreneurial intentions in the third age: the impact of perceived age norms', Small Business Economics, Vol. 37, No. 2, pp.219–234.

Kulik, C.T., Ryan, S., Harper, S. and George, G. (2014) 'Aging populations and management', *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 4, pp.929–935.

Kurek, S. and Rachwał, T. (2011) 'Development of entrepreneurship in ageing populations of the European Union', *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, Vol. 19, pp.397–405.

Madsen, H., Neergaard, H. and Ulhøi, J.P. (2003) 'Knowledge intensive entrepreneurship and human capital', *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10, No. 4, pp.426–434.

North, J. and Blackburn, R. (1997) 'Entrepreneurship in the third age', Paper presented at the ISBA, Small-Firms Policy and Research Conference, NIR, Belfast.

Rogers, T.M. (2012) 'Bank market structure and entrepreneurship', *Small Business Economics*, Vol. 39, No. 4, pp.909–920.

Seymour, N. (2002) Starting Up After 50 [online], <http://www.celcee.edu/publications/digest/Dig02-05.html> [accessed 3 June 2019].

Singh, G. and DeNoble, A. (2003) 'Early retirees as the next generation of entrepreneurs', *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 27, No. 3, pp.207–226.

Stumbitz, B. (2013) Social entrepreneurship shaped by the life course: a case study of older social entrepreneurs in the UK. PhD thesis, Middlesex University.

Yeadon Ch. (2010), College Senior Transition Programs: Transitioning from College to the Workplace, *Journal of Student Affairs*, Volume XIX, 2009-2010, Colorado State University, 44-50

Wainwright, T., Kibler, E. Blackburn, R. and Kautonen, T. (2012) 'Who are you calling old? Revisiting notions of age and ability amongst older entrepreneurs', in 34th Institute for Small Business and Entrepreneurship (ISBE) Annual Conference: Sustainable Futures: Enterprising Landscapes and Communities, Sheffield, UK, 9–10 November.

Weber, P. and Schaper, M. (2004) 'Understanding the grey entrepreneur', *Journal of Enterprising Culture*, Vol. 12, No. 2, pp.147–164.

Weinrauch, J.D. (1984) 'Educating the entrepreneur: understanding adult learning behavior', *Journal of Small Business Management*, Vol. 22, No. 2, pp.32–37.

Wendlandt, N., & Rochlen, A. (2008, January 1). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.

Wood, F. (2004). Preventing postparchment depression: A model of career counseling for college seniors. *Journal of Employment Counseling*, 41(2), 71.



in association with

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung  
Federation suisse pour la formation continue  
F S E A ■ Federazione svizzera per la formazione continua  
Swiss Federation for Adult Learning



Erasmus+

Project Number 2017-1-FR01-KA204-037152

This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot  
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.