Programul de formare continuă și mentorat LOCAL

MATRICEA COMPETENȚELOR

Boosting Silver Economy through local community mentoring

Declarație de declinare a răspunderii

Acest document a fost realizat în cadrul rezultatului 2 al proiectului LOCAL, PR2 - Programul de formare continuă și mentorat LOCAL, condus de Mindshift Talent Advisory. Ultima versiune: septembrie 2022

Cuprins

Cuvânt înainte 4
Termeni de referință 5
Îmbătrânire activă 5
Mentorat comunitar 5
Economia Vârstei a Treia 5
Antreprenoriatul Seniorilor 6
Programul de formare continuă și mentorat LOCAL 7
Obiectiv 7
Abordarea învățării 7
Cadrul European al Calificărilor (CEC) 8
Unități de competență 10
UC1: Mentoratul 11
UC2: Economia Vârstei a Treia 13
UC3: Antreprenoriatul Seniorilor 15

Cuvânt înainte

Economia Vârstei a Treia (Economia Seniorilor) împreună cu Antreprenoriatul la Vârsta a Treia (Antreprenoriatul Seniorilor) sunt văzute ca oportunități majore de a prelungi viața profesională, de a reduce șomajul la bătrânețe, de a îmbunătăți incluziunea socială a persoanelor în vârstă. Economia Vârstei a Treia se referă la toate activitățile economice legate de grupele de vârstă mai înaintată. Conceptul se bazează pe ideea că mulți oameni în vârstă continuă să aducă contribuții economice și societale valoroase după pensionare și că cetățenii în vârstă pot oferi beneficii economice și societale semnificative, în special dacă sunt sănătoși și activi.

Economia Vârstei a Treia este un factor care permite dezvoltarea unor comunități prietenoase cu seniorii în Europa, iar modernizarea rapidă tehnologică și digitală impusă de restricțiile COVID-19 creează numeroase oportunități în sectoarele Economiei Vârstei a Treia.

Proiectul LOCAL: Boosting Silver Economy through local community mentoring - Stimularea Economiei Vârstei a Treia prin Mentorat la Nivelul Comunităților Locale își propune să susțină sprijinirea creării și accesul la o cale de perfecționare în domeniile Economiei Vârstei a Treia și al mentoratului comunitar, prin elaborarea unui program mixt de dezvoltare profesională continuă, ce include o matrice a competențelor și materiale de învățare, care să îmbunătățească competențele formatorilor și ale altor profesioniști implicați în educația adulților, pentru ca aceștia, la rândul lor, să poată sprijini adulții de peste 50 de ani, din zone locale și îndepărtate, să descopere potențialul Economiei Vârstei a Treia de a impulsiona dezvoltarea economică în zonele locale și rurale.

Rezultatele învățării, ca parte importantă a unui program de formare, ghidează formatorii în procesul de instruire și îi informează pe cursanți despre ceea ce ei ar trebui să cunoască, să înțeleagă și să poată face după o anumită activitate de învățare. Matricea competențelor LOCAL este un cadru de referință care urmărește să ofere educatorilor și formatorilor de adulți o bază comună pentru dezvoltarea materialelor educaționale legate de mentorat, mentorat intergenerațional, mentorat comunitar, Economia Vârstei a Treia și Antreprenoriatul Seniorilor.

Termeni de referință

Îmbătrânire activă

Definită de Organizația Mondială a Sănătății (OMS, 2002) ca fiind procesul de optimizare a oportunităților de sănătate, participare și securitate, cu scopul de a îmbunătăți calitatea vieții pe măsură ce oamenii îmbătrânesc. „Activă" se referă la participarea continuă la evenimentele sociale, economice, culturale, spirituale și civice. O îmbătrânire sănătoasă se referă la procesul de dezvoltare și menținere a abilității funcționale, care permite bunăstarea la o vârstă înaintată (OMS, 2019). Sănătatea și bunăstarea la o vârstă înaintată sunt afectate de numeroși factori, inclusiv veniturile și nivelul educațional, originea etnică, activitatea fizică și obiceiurile alimentare, situația familială și locuința (OMS, 2002). Ambele concepte îmbrățișează o perspectivă a cursului vieții sau o abordare a ciclului de viață, ținând cont de faptul că etapele tradiționale de educație și formare, muncă și pensionare devin din ce în ce mai puțin rigid definite și mai flexibile.

Mentorat comunitar

Denumit și mentorat la nivel de comunitate, acesta implică voluntari dintr-o anumită comunitate (aceasta poate fi un cartier local sau o comunitate de interese sau identitate), care oferă sprijin de mentor persoanelor din aceeași comunitate. Acesta poate fi privit ca o formă de „sprijin de la egal la egal", deoarece implică mentori voluntari din medii sau împrejurări legate de comunitate, care sunt similare cu cele ale persoanelor mentorate/ discipolilor participanți. Scopul este de a facilita dezvoltarea personală a discipolilor, de a contribui la îmbunătățirea rețelelor lor sociale și de a-i motiva să își atingă obiectivele.

Economia Vârstei a Treia

Include activități, produse și servicii multisectoriale, concepute pentru a răspunde cerințelor și ambițiilor persoanelor peste 50 de ani. Acestea includ sănătatea și bunăstarea, timpul liber și turismul, locuințele și mobilitatea, bunurile și serviciile de consum, educația, participarea civică și socială, ocuparea forței de muncă și finanțele. Economia Vârstei a Treia este economia viitorului: locală, incluzivă, digitală, circulară, ecologică și colaborativă. Deși se adresează unui anumit grup demografic, Economia Vârstei a Treia aduce beneficii întregii societăți. De exemplu, creează noi locuri de muncă și stimulează guvernele să investească în planuri strategice, care vizează îmbunătățirea sistemelor de sprijin pentru vârstnici (locuințe, îngrijire medicală, viață autonomă). Economia Vârstei a Treia se bazează pe ideea că o populație în vârstă,

sănătoasă și activă, oferă beneficii economice și societale vaste.

Antreprenoriatul Seniorilor

Se referă la persoanele cu vârsta de 50 de ani sau peste, care intenționează să înceapă o afacere, sunt în curs de a începe una, au început recent una sau caută o carieră. Aceste persoane sunt denumite: „antreprenori seniori", „antreprenori vârstnici", „antreprenori de vârsta a treia".

Programul de formare continuă și mentorat LOCAL

Obiectiv

Programul de formare continuă și mentorat LOCAL este conceput ca un program profesional mixt de dezvoltare continuă, care vizează îmbunătățirea abilităților formatorilor și personalului care lucrează în educația adulților, în ceea ce privește mentoratul. Obiectivele acestui program de formare sunt 1) de a încuraja profesioniștii care lucrează în educația adulților în a sprijini adulții peste 50 de ani în dezvoltarea abilităților antreprenoriale și 2) de a sprijini acești profesioniști în implementarea programelor tematice de mentorat menite să implice adulți cu vârsta peste 50 de ani în practici de mentorat și subiecte legate de Economia Vârstei a Treia.

Abordarea învățării

Programul de formare continuă și mentorat LOCAL aplică o abordare de învățare centrată pe cursant, prin tehnici de microînvățare. Special concepute pentru formarea abilităților, metodologiile de microînvățare reduc o abilitate sau o idee la părțile sale esențiale, concentrându-se strict pe învățarea acesteia. Unitățile de microînvățare bine concepute sunt foarte concentrate și sunt formate din exerciții scurte sau „microunități de învățare".

Caracteristicile esențiale ale unui curs bazat pe microînvățare sunt:

- Durata scurtă (5-15 minute);
- Foarte concentrat pe un anumit concept, subiect, abilitate sau idee;
- Interactiv: audio, video, jocuri;
- Conceput pentru a fi livrat pe un telefon inteligent.

Există avantaje și beneficii considerabile în aceste unități de microînvățare, inclusiv:

- Atenție crescută a cursantului;
- Sunt ușor accesibile, deoarece pot rula pe mai multe tipuri de dispozitive și vin în formate multimedia bogate, care atrag cursanții;
- Sunt ușor de creat și de actualizat;
- Se concentrează pe un singur rezultat al învățării la un moment dat, permițând cursantului să își completeze lacunele de cunoștințe sau abilități legate de acel subiect.

Pentru toate aceste aspecte, microînvățarea este considerată a fi un model ideal pentru livrarea conținutului programului de formare continuă și mentorat LOCAL. Tehnicile de microînvățare permit cursanților să selecteze și să utilizeze ceea ce se aplică nevoilor lor actuale, pe orice dispozitiv au la îndemână, făcând formarea mai relevantă pentru munca lor. Faptul că aceasta este dirijată de cursant crește implicarea, îmbunătățește formarea și eficiența la locul de muncă și mărește interesul cursanților în a căuta oportunități suplimentare de instruire.

Cadrul European al Calificărilor (CEC)

În contextul CEC, **rezultatele învățării** sunt descrise în termeni de cunoștințe (adică domeniul de învățare teoretic și/ sau faptic), aptitudini (adică domeniul de învățare cognitiv și practic, ceea ce o persoană trebuie să știe) și responsabilitate și autonomie (adică atitudini legate de învățarea eficientă). Tabelul de mai jos descrie **cele 8 niveluri ale** CEC.[1]

Nivel	Cunoștințe	Aptitudini	Responsabilitate și autonomie
1	Cunoștințe generale de bază	Aptitudini de bază necesare pentru a executa sarcini simple	Muncă sub supraveghere directă într-un context structurat
2	Cunoștințe faptice de bază	Aptitudini cognitive și practice de bază, necesare pentru a utiliza reguli și instrumente simple	Muncă sub supraveghere, cu un anumit grad de autonomie
3	Cunoștințe faptice, cunoașterea unor principii, procese și concepte generale	O gamă de aptitudini cognitive și practice necesare pentru folosirea unor metode, instrumente, materiale și informații de bază	Asumarea responsabilității pentru executarea sarcinilor, adaptarea propriului comportament la circumstanțe
4	Cunoștințe faptice și teoretice	O gamă de aptitudini cognitive și practice necesare pentru a găsi soluții la probleme specifice	Autogestionare
5	Cunoștințe faptice și teoretice, cuprinzătoare, specializate	O gamă cuprinzătoare de aptitudini cognitive și practice necesare pentru a găsi soluții creative la probleme abstracte	Gestionare și supraveghere; revizuirea și dezvoltarea performanțelor proprii și ale altora
6	Cunoștințe avansate, care implică înțelegerea critică a teoriilor și principiilor	Aptitudini avansate, care denotă control și inovare, necesare pentru a rezolva probleme complexe și imprevizibile	Gestionarea de activități sau proiecte complexe; asumarea responsabilității pentru gestionarea dezvoltării profesionale a altora

[1] Adaptat după: https://europa.eu/europass/ro/description-eight-eqf-levels

Nivel	Cunoștințe	Aptitudini	Responsabilitate și autonomie
7	Cunoștințe foarte specializate; conștientizare critică a cunoștințelor	Aptitudini de specialitate pentru rezolvarea problemelor, necesare pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri	Gestionarea și transformarea situațiilor complexe, imprevizibile
8	Cunoștințe la cel mai avansat nivel	Aptitudinile și tehnicile cele mai avansate și specializate	Demonstrarea unui nivel ridicat de autoritate, de inovare, de autonomie, de integritate științifică și profesională

Programul de formare continuă și mentorat LOCAL este conceput în conformitate cu Cadrul European al Calificărilor de nivel 5, iar rezultatele învățării (RI) sunt descrise în termeni de cunoștințe, abilități/ aptitudini și atitudini necesare pentru a abilita profesioniștii care lucrează în educația adulților în a sprijini adulții peste 50 de ani în dezvoltarea abilităților antreprenoriale. Formula ECVET/SECEFP (European Credit System for Vocational Education and Training/ Sistemul European de Credite pentru Educație si Formare Profesională) care se va aplica este: 25 ore = 1 punct.

Elemente descriptive ale nivelului CEC[2]		
Cunoștințe	**Aptitudini**	**Atitudini**
Descrise ca teoretice și/ sau faptice	Descrise ca fiind cognitive (care implică utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) și practice (care implică dexteritate manuală și utilizarea metodelor, materialelor, instrumentelor și uneltelor)	Descrise ca fiind capacitatea cursantului de a aplica cunoștințele și abilitățile în mod autonom și cu responsabilitate.

Elemente descriptive ale nivelului 5 CEC [3]		
Cunoștințe	**Aptitudini**	**Atitudini**
Cunoștințe faptice și teoretice cuprinzătoare, specializate, într-un domeniu de muncă sau de studiu și conștientizarea limitelor cunoștințelor respective	O gamă amplă de abilități/ aptitudini cognitive și practice necesare pentru conceperea de soluții creative la probleme abstracte	Gestionare și supraveghere în situații de muncă sau de studiu, în care schimbările sunt imprevizibile; revizuirea și dezvoltarea performanțelor proprii și ale altora

[2]Descrierea celor 8 niveluri CEC : https://europa.eu/europass/ro/description-eight-eqf-levels (accesat la 08/12//2022)
[3] https://europa.eu/europass/ro/description-eight-eqf-levels (accesat la 08/12/2022)

Unități de competență

Programul de formare continuă și mentorat LOCAL cuprinde trei unități independente de competență (UC), o combinație coerentă de rezultate ale învățării supuse evaluării și validării autonome.

UC privitoare la Mentorat este concepută cu scopul de a îmbunătăți și de a stimula abilitățile de mentorat ale formatorilor și personalului care lucrează în educația adulților; UC privitoare la Economia Vârstei a Treia și Antreprenoriatul Seniorilor sunt dezvoltate pentru a oferi acestor profesioniști cunoștințe relevante și materiale cheie pentru a implementa programele de mentorat cu beneficiarii finali ai proiectului (adulți peste 50 ani).

Toate UC conțin un set de materiale de învățare teoretică și două studii de caz. Primul studiu de caz ilustrează conținutul. Al doilea studiu de caz vine cu o problemă care urmează să fie rezolvată de către cursant.

Figura 1: Programul de formare continuă și mentorat LOCAL

UC1: Mentoratul

Dezvoltată de Mindshift Talent Advisory

Scopul acestei unități de competență (UC) este de a oferi formatorilor și personalului care lucrează în educația adulților cunoștințele și abilitățile necesare pentru a sprijini persoane peste 50, prin dobândirea unor competențe de mentorat, în special cele legate de planificarea, elaborarea, implementarea și evaluarea programelor de mentorat intergenerațional și comunitar. Această UC îndrumă, de asemenea, formatorii de adulți care lucrează cu persoane peste 50 de ani cu privire la beneficiile mentoratului în a stimula Economia Vârstei a Treia, inclusiv printr-un exercițiu ce abordează Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) în contextul dezvoltării locale.

UI1 | Mentorat 101	
Cunoștințe	Definirea mentoratului Enumerarea diferitelor modele de mentorat existente Identificarea diferitelor faze ale unei relații de mentorat
Abilități/ Aptitudini	Discuție despre etica mentoratului Analizarea caracteristicilor diferitelor modele de mentorat Demonstrarea relevanței mentoratului pentru stimularea abilităților antreprenoriale ale persoanelor peste 50 de ani
Atitudini	Consilierea persoanelor peste 50 de ani cu privire la avantajele și dezavantajele mentoratului formal Ghidarea persoanelor peste 50 de ani printr-un program de mentorat

UI2 | Abilități de mentorat: mentor vs. discipol	
Cunoștințe	Identificarea abilităților care definesc un mentor bun Enumerarea abilităților care definesc persoana mentorată/ discipolul
Abilități/ Aptitudini	Crearea unui raport între mentalitatea de mentor și principalele abilități antreprenoriale Aplicarea diferitelor strategii de mentorat pentru a se potrivi așteptărilor, stilurilor de învățare și nevoilor persoanelor peste 50 de ani
Atitudini	Evaluarea propriilor abilități de mentor Evaluarea așteptărilor, stilurilor de învățare și nevoilor persoanelor peste 50 de ani, în calitate de persoane mentorate/ discipoli

UI3 | Mentorat intergenerațional și mentorat comunitar	
Cunoștințe	Definirea mentoratului intergenerațional Definirea mentoratului comunitar Diferența dintre mentoratul intergenerațional și mentoratul comunitar
Abilități/ Aptitudini	Evidențierea avantajelor mentoratului intergenerațional pentru îmbunătățirea competențelor antreprenoriale ale persoanelor peste 50 de ani

UI3 | Mentorat intergenerațional și mentorat comunitar	
	Explicarea beneficiilor mentoratului comunitar pentru îmbunătățirea competențelor antreprenoriale ale persoanelor peste 50 de ani Discutarea practicilor de mentorat comunitar
Atitudini	Sprijinirea persoanelor peste 50 de ani în construirea unor relații de mentorat de succes în comunitățile lor Consilierea persoanelor peste 50 de ani care se angajează în programe de mentorat intergenerațional și/ sau programe de mentorat comunitar

UI4 | Planificarea și implementarea unui program de mentorat comunitar	
Cunoștințe	Principalele caracteristici ale unui program de mentorat comunitar Evidențierea particularităților unui program de mentorat comunitar Compararea diferitor tipuri de programe comunitare
Abilități/ Aptitudini	Analizarea diferitelor tipuri de programe de mentorat, pentru a le putea alege pe cele adecvate unui program de mentorat comunitar Elaborarea unui program de mentorat comunitar, ce poate fi implementat pe termen scurt și lung Selectarea metodologiilor, instrumentelor și resurselor necesare pentru a lansa și monitoriza un program de mentorat comunitar
Atitudini	Îndrumarea persoanelor peste 50 de ani în planificarea și implementarea unui program de mentorat comunitar Încurajarea persoanelor peste 50 de ani pentru a se înscrie în mod oficial ca mentori sau discipoli într-un program de mentorat comunitar

UC2: Economia Vârstei a Treia

Dezvoltată de INFODEF

Această unitate de competență (UC) își propune să introducă formatorii și personalul care lucrează în educația adulților în conceptele de bază ale Economiei Vârstei a Treia, potențialul acesteia pentru afaceri în lumea digitală, tendințele emergente ale consumatorilor Economiei Vârstei a Treia. De asemenea, va oferi cunoștințe relevante despre caracteristicile afacerilor prietenoase cu persoanele în vârstă. Studiile de caz care susțin conținutul unității se referă la o soluție tehnologică inovatoare pentru sectorul sănătății și la crearea unei aplicații de mobil, adresată nevoilor persoanelor în vârstă.

UI1 | Îmbătrânire sănătoasă și activă	
Cunoștințe	Descrierea modului în care generația de peste 50 de ani îmbătrânește diferit Identificarea domeniilor specifice, în care generația de peste 50 de ani solicită produse sau servicii
Abilități/ Aptitudini	Analizarea statisticilor legate de îmbătrânirea sănătoasă și activă Evaluarea provocărilor și oportunităților legate de îmbătrânirea sănătoasă și activă
Atitudini	Consiliere despre cum poate fi realizată o îmbătrânire sănătoasă și activă Îndrumarea generațiilor tinere pe drumul către o îmbătrânire sănătoasă și activă

UI2 | Economia Vârstei a Treia 101	
Cunoștințe	Definirea Economiei Vârstei a Treia Explicarea tendințelor Economiei Vârstei a Treia
Abilități/ Aptitudini	Discutarea oportunităților pe care le aduce Economia Vârstei a Treia Analizarea oportunităților de afaceri din sectorul Economiei Vârstei a Treia
Atitudini	Încurajarea persoanelor peste 50 de ani să profite de sectorul Economiei Vârstei a Treia Îndrumarea colegilor în înțelegerea Economiei Vârstei a Treia

UI3 | Economia Vârstei a Treia și era digitală	
Cunoștințe	Relația dintre potențialul sectorului Economiei Vârstei a Treia și digitalizarea continuă a societății Explicarea tendințelor tehnologice emergente pentru consumatorii din cadrul Economiei Vârstei a Treia
Abilități/ Aptitudini	Demonstrarea modului în care tendințele tehnologice emergente pentru consumatorii Economiei Vârstei a Treia pot fi aplicate ținând cont de împrejurările lor locale Analizarea modului în care orașele și zonele publice trebuie să se adapteze la nevoile generațiilor în vârstă
Atitudini	Consilierea adulților peste 50 de ani cu privire la noile tendințe tehnologice Menținerea la zi cu produsele și serviciile dedicate consumatorilor din cadrul Economiei Vârstei a Treia

UI4 | Afaceri prietenoase cu persoanele în vârstă	
Cunoștințe	Ce sunt afacerile prietenoase cu persoanele în vârstă Enumerarea potențialelor măsuri pentru acoperirea nevoilor consumatorilor cu vârste peste 50 de ani
Abilități/ Aptitudini	Analizarea soluțiilor AgeTech (dedicate seniorilor) pentru sectorul Economiei Vârstei a Treia Analiza oportunităților de afaceri pentru soluțiile AgeTech pentru sectorul Economiei Seniorilor
Atitudini	Îndrumarea persoanelor peste 50 de ani în procesul de proiectare a unui plan de afacere socială Evaluarea propunerilor pentru modele de afaceri axate pe provocările societății

UI5 | Economia Seniorilor și sustenabilitatea: rolul consumatorilor cu vârsta peste 50 de ani	
Cunoștințe	Cunoașterea nevoilor consumatorilor cu vârsta peste 50 de ani Explicarea modului în care sectorul Economiei Vârstei a Treia poate răspunde nevoilor consumatorilor cu vârsta peste 50 de ani
Abilități/ Aptitudini	Identificarea diferitelor părți interesate, care pot fi implicate în crearea unei afaceri în sectorul sănătății pentru persoanele în vârstă Analiza planului de afaceri al unei soluții tehnologice inovatoare pentru sectorul de sănătate dedicat vârstnicilor
Atitudini	Consilierea unităților și afacerilor locale cu privire la nevoile persoanelor peste 50 de ani Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoile consumatorilor cu vârsta peste 50 de ani

UC3: Antreprenoriatul Seniorilor

Dezvoltată de The Rural Hub

Scopul acestei unități de competență (UC) este de a oferi formatorilor și personalului care lucrează în educația adulților cunoștințele și abilitățile necesare pentru a sprijini persoanele peste 50 de ani în dobândirea unor cunoștințe esențiale cu privire la conceptul și principalele caracteristici ale Antreprenoriatului Seniorilor. Această UC îndrumă, de asemenea, formatorii de adulți în explicarea persoanelor de peste 50 de ani a beneficiilor antreprenoriatului (de a fi propriul angajat), cu un accent special pe oportunitățile oferite de sectorul inovării sociale.

UI1 | Antreprenoriatul Seniorilor 101	
Cunoștințe	Definirea Antreprenoriatului Seniorilor Enumerarea diferitele tipuri de sprijin și surse de informații, care pot fi obținute pentru antreprenorii seniori Descrierea provocărilor și beneficiilor de a deveni antreprenor senior
Abilități/ Aptitudini	Identificarea propriilor abilități transferabile și folosirea acestor abilități în scopul Antreprenoriatului Seniorilor Recunoașterea diferitelor motivații implicate în începerea unei activități antreprenoriale
Atitudini	Consilierea persoanelor peste 50 de ani cu privire la avantajele și dezavantajele Antreprenoriatului la Vârsta a Treia Îndrumarea persoanelor peste 50 de ani în construirea unui parcurs antreprenorial

UI2 | Inovare socială și antreprenoriat de impact	
Cunoștințe	Definirea inovării sociale Definirea conceptului de antreprenoriat social Definirea impactului social
Abilități/ Aptitudini	Enumerarea inițiativelor relevante de antreprenoriat social Revizuirea programelor de antreprenoriat social pentru a se potrivi cu propriile interese profesionale Recunoașterea diferitelor motivații implicate în începerea unei întreprinderi sociale
Atitudini	Informare cu privire la impactul și beneficiile întreprinderilor de inovare socială Încurajarea persoanelor peste 50 de ani să devină antreprenori sociali

UI3 | Tipuri de întreprinderi sociale și strategii pentru întreprinderile sociale	
Cunoștințe	Caracterizarea unei întreprinderi sociale Descrierea diferitelor abordări ale antreprenoriatului social Identificarea diferitelor tipuri de întreprinderi sociale
Abilități/ Aptitudini	Abilitatea de a învăța din acțiunile, experiențele și proiectele diferitelor întreprinderi sociale dintr-un anumit teritoriu

UI3 | Tipuri de întreprinderi sociale și strategii pentru întreprinderile sociale	
	Explicarea pașilor de parcurs pentru lansarea și dezvoltarea unei întreprinderi sociale
Atitudini	Îndrumarea persoanelor peste 50 de ani cu privire la serviciile de formare și sistemele de sprijin pentru crearea de întreprinderi sociale Consiliere privind dezvoltarea și implementarea planurilor, programelor, proiectelor și activităților, în vederea accelerării inițiativelor antreprenoriale sociale

UI4 | Studiu de caz: Munca la 50+ ani, beneficiile și dezavantajele de a fi propriul angajat	
Cunoștințe	Contextualizarea realității șomajului la persoanele peste 50 de ani Enumerarea abilităților relevante pentru a deveni antreprenor la peste 50 de ani Descrierea beneficiilor și dezavantajelor activității independente
Abilități/ Aptitudini	Capacitatea de a-și diagnostica propriile competențe antreprenoriale Explorarea oportunităților de angajare în sectorul întreprinderilor sociale și în sectorul Economiei Vârstei a Treia
Atitudini	Îndrumarea persoanelor peste 50 de ani în a-și crea relații profesionale cu oameni și companii, cu scopul de a colabora la proiecte și afaceri comune Consiliere privind dezvoltarea și implementarea planurilor, programelor, proiectelor și activităților, în vederea accelerării inițiativelor antreprenoriale sociale

Cofinanțat de
Uniunea Europeană

LOCAL

Boosting Silver Economy through local community mentoring

Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Suportul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu reprezintă o aprobare a conținutului, care reflectă strict părerile autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.
Număr proiect: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033443