



CONSILIUL NAȚIONAL AL ORGANIZAȚIILOR DE
PENSIONARI ȘI AL PERSOANELOR VÂRSTNICE

EDUCAȚIA NON-FORMALĂ ÎN RÂNDUL PERSOANELOR VÂRSTNICE

Dr. Elena-Lidia DINU

APRILIE, 2023

CUPRINS

Introducere	3
CAP. I: Terminologie: educație formală, non-formală și informală	5
CAP.II: Educația non-formală și calitatea vieții persoanelor vârstnice	9
2.1. Participarea la educația non-formală prin politicile implementate de către angajatori	9
2.2. Participarea la educația non-formală la nivel de societate și viață individuală	16
CAP. III: Concluzii și recomandări	20
Bibliografie	23

INTRODUCERE

La începutul secolului al XXI-lea a apărut epoca globalizării educației, care a condus la schimbări majore de paradigme în universități și alte instituții, acestea făcând eforturi semnificative pentru a satisface cererea de pe piața forței de muncă.

Datorită creșterii rapide a numărului de persoane vârstnice și impactului macroeconomic al mai multor țări membre ale OECD¹ (cauzat de îmbătrânirea forței de muncă), rata de ocupare în rândul persoanelor vârstnice a început să crească în ultimele decenii. Astfel, companiile au creat oportunități pentru diversificarea forței de muncă, păstrând cunoștințele și abilitățile valoroase ale persoanelor vârstnice, răspunzând, în același timp provocărilor costurilor cu forța de muncă.

Spre deosebire de lucrătorii tineri, s-a constatat că lucrătorii seniori au mai puțin acces la programele de training în anumite țări europene, deoarece aceștia sunt considerați de către angajatori ca fiind o categorie mai puțin deschisă la învățarea lucrurilor noi din cauza vârstei înaintate.

Studiul de față analizează, pe de o parte, situația vârstnicilor în relație cu angajatorii, iar, pe de altă parte, situația acelor vârstnici care doresc, din proprie inițiativă, să aibă acces la educația non-formală și după momentul pensionării.

Unele persoane vârstnice părăsesc mai repede piața muncii prin pensionare anticipată decât să schimbe locul de muncă. Însă, este important ca persoanele vârstnice să se mențină active din punct de vedere fizic și mental în societate, chiar și după perioada de pensionare. Prin participarea continuă la activitățile de învățare, acestea pot cultiva noi interese și, de asemenea, dezvolta abilități suplimentare, contribuind, în acest mod, la îmbunătățirea calitatea vieții lor.

¹ Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

Învățarea pe tot parcursul vieții - *lifelong learning* - rămâne o componentă importantă a îmbătrânirii active și ar trebui să fie recunoscută ca un factor care să contribuie la consolidarea producției economice, serviciilor de voluntariat, precum și la îngrijirea familiei.

CAPITOL I

TERMINOLOGIE: EDUCAȚIE FORMALĂ, NON-FORMALĂ ȘI INFORMALĂ

Educația adulților reprezintă o componentă de bază a învățării pe tot parcursul vieții în societatea de astăzi. Aceasta cuprinde toate formele de educație: formală, non-formală și informală.

Educația formală a fost definită ca fiind educația oferită de profesori calificați în sistemul național de învățământ, spre deosebire de educația non-formală, care este, de regulă, voluntară și are loc în afara sistemului național de învățământ prin participarea la cursuri de formare gratuite, organizate de angajatori (de exemplu, dobândirea de competențe digitale), ateliere, conferințe sau seminarii.

De-a lungul timpului, mai mulți specialiști au atribuit diferite accepțiuni termenului de educație non-formală²:

- educația non-formală cuprinde „o multitudine de influențe educative, care se desfășoară în afara școlii sau prin activități opționale sau facultative. Termenul non-formal proiectează o realitate educațională mai puțin formalizată sau neformalizată, dar întotdeauna cu efecte formative”;
- etimologic, termenul de educație non-formală provine de la cuvântul latin „nonformalis” (în afara formelor oficiale) și desemnează „o realitate educațională mai puțin formalizată/neformalizată, cu efecte formativ-educative”;
- conceptual, educația non-formală cuprinde „ansamblul activităților și acțiunilor, care se desfășoară într-un mediu instituționalizat, în mod organizat, dar și în afara sistemului școlar, constituindu-se ca o punte între cunoștințele acumulate în cadrul școlii și informațiile acumulate ulterior”;

² Moldovan, Oana; Bocoș-Bințișan, Victor, p. 338.

- educația non-formală reprezintă „orice activitate educațională organizată în afara sistemului formal existent – fie acesta se desfășoară separat sau ca element important al unei activități mai ample – care este menită să răspundă nevoilor”;

- educația non-formală este definită ca „orice activitate educațională, intenționată și sistematică, al cărei conținut este adaptat nevoilor individului și situațiilor speciale făcute, de obicei, în afara școlii tradiționale, cu scopul maximizării învățării și cunoștințelor și acela de a minimiza problemele cu care aceasta se confruntă în sistemul formal”;

- educația non-formală reprezintă „ansamblul acțiunilor organizate în mod intenționat și sistematic, realizate într-un mediu instituționalizat, dar în instituții care nu au un caracter explicit și sistematic destinație educațională, deci, în afara sistemului școlar”. Activitățile educaționale non-formale se caracterizează prin varietate, flexibilitate și au un caracter opțional și facultativ. În această categorie, se încadrează cel educațional, activitățile din muzee și biblioteci, activitățile de autoinstruire și autoeducare, activitățile din cluburile studenților etc;

- educația non-formală cuprinde „totalitatea acțiunilor organizate în mod sistematic, dar în afara sistemului formal de educație”.

Spre deosebire de educația formală, cea non-formală nu este determinată de obținerea unei diplome academice.

În ceea ce privește educația informală, aceasta constă în faptul că anumite persoane (colegi, rude, prieteni, mediul social și cultural, mass-media) / instituții (biblioteci, centre de învățare etc) împărtășesc altora din cunoștințele dobândite pe parcursul vieții.

Caracteristicile principale prin care se diferențiază cele trei forme diferite de educație au fost descrise în amănunțime, în tabelul de mai jos, de către specialiștii O. Costea și S. Cristea³:

Tabel nr. 1: Educație formală, non-formală și informală – caracteristici

<i>Educație formală</i>	<i>Educație non-formală</i>	<i>Educație informală</i>
Educator/profesor-student/părinte	Formator – participant	Familie, grup de prieteni, mediul social și cultural, mass-media
Într-un cadru instituționalizat (școli și universități)	Într-un cadru instituționalizat, situat în afara școlilor și universităților	În afara cadrului instituționalizat, din punct de vedere pedagogic, pe stradă, în cadrul grupului de prieteni, în familie
Accentul cade pe dobândirea de cunoștințe și performanță	Accentul cade pe dezvoltarea de aptitudini și abilități	Accentul cade pe formarea valorilor, promovate de societate
Se adresează copiilor și diferitelor categorii socio-profesionale, indiferent de gen	Tuturor categoriilor socio-profesionale, indiferent de gen	Tuturor categoriilor socio-profesionale, indiferent de gen
Este centrată pe procesul de predare-învățare-evaluare	Este centrată pe procesul de învățare	Este centrată pe procesul de informare
Conținutul este stabilit de autorități și etapizat pe cicluri, niveluri și ani de studiu	Conținutul este furnizat, în mod special, de documente elaborate și diferențiate în funcție de vârstă, gen, aptitudini și categorii socio-profesionale	Conținutul este variat, nediferențiat, neorganizat, nestructurat din punct de vedere pedagogic, determinat exclusiv la un nivel individual
Contextul de învățare este instituționalizat, izolat de mediul înconjurător	Contextul de învățare este integrat în mediul înconjurător, bazat pe comunicare	Contextul de învățare este informat (familie, grup de prieteni, mediul social)

³ *Ibidem*, p. 341.

<i>Educație formală</i>	<i>Educație non-formală</i>	<i>Educație informală</i>
Evaluarea este externă cu teste standardizate și note/calificative	Autoevaluare, evaluare reciprocă cu teste standardizate și aplicații pentru proiectele comunității, uneori cu obținerea de diplome și certificate de participare	„Evaluare socială”, internă, conversație și reflecție asupra învățării pe cont propriu
Participarea este obligatorie și opțională	Participarea este voluntară	Participarea este neintenționată

În România, conceptul de educație non-formală este abordat din perspectivă legislativă în Legea educației naționale nr. 1/2011, care prevede la art. 330 (1) faptul că „învățarea pe tot parcursul vieții se realizează în contexte de învățare formale, nonformale și informale”. De asemenea, instituțiile sau organizațiile în care se realizează învățarea în contexte non-formale sunt instituții și organizații prevăzute la art. 331 (1) din aceeași lege⁴, precum centre de îngrijire și protecție a copilului, palate și cluburi ale elevilor, la locul de muncă, instituții culturale precum muzee, teatre, centre culturale, biblioteci, centre de documentare, cinematografe, case de cultură, precum și asociații profesionale, culturale, syndicate, organizații nonguvernamentale.

Educația non-formală reprezintă, în contextul european actual, un element-cheie în vederea asigurării dezvoltării economice și coeziunii sociale.

⁴ unități și instituții de învățământ preuniversitar și superior, centre de educație și formare profesională din subordinea ministerelor sau autorităților publice locale, furnizori publici și privați de educație și formare profesională autorizați/acreditați în condițiile legii, organizații nonguvernamentale ori guvernamentale care oferă programe autorizate în condițiile legii, angajatori care oferă programe de formare profesională propriilor angajați, instituții de formare continuă nonuniversitară din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Justiției, Serviciul Român de Informații sau ale altor instituții cu atribuții în domeniul apărării, informațiilor, ordinii publice și securității naționale, inclusiv în domeniul învățării limbilor străine.

CAPITOL II

EDUCAȚIA NON-FORMALĂ ȘI CALITATEA VIEȚII PERSOANELOR VÂRSTNICE

2.1. Participarea la educația non-formală prin politicile implementate de către angajatori

Este cunoscut faptul că peste tot în lume forța de muncă îmbătrânește din ce în ce mai mult și această realitate creează tot mai multe provocări pentru angajatori, care sunt nevoiți să găsească și să mențină un echilibru între costurile forței de muncă și productivitate, ținând seama și de vârsta și pregătirea angajaților.

Pe măsură ce locurile de muncă se diversifică și activitatea lor se schimbă dramatic, angajații trebuie să-și dezvolte permanent abilitățile și să dobândească noi competențe pe tot parcursul vieții lor profesionale. Astfel, printre recomandările Consiliului Uniunii Europene din 19 decembrie 2016, se află și nevoia deținerii unui set larg de abilități, cunoștințe și competențe digitale pentru a avea un rol activ în societatea de astăzi, dar și pentru a-și asuma responsabilitățile sociale și civice.

Anul 2023 a fost declarat *Anul Competențelor* de către Comisia Europeană, care consideră că o forță de muncă puternic calificată va conduce, în viitor, la creșterea inovației și, de asemenea, la îmbunătățirea competitivității companiilor.

Persoanele slab calificate, care prezintă deficiențe fundamentale în ceea ce privește competențele de bază, constituie o proporție ridicată în rândul șomerilor și a altor grupuri vulnerabile (de exemplu, lucrătorii seniori, persoanele inactive din punct de vedere economic). Aceste deficiențe îngreunând intrarea sau revenirea pe piața forței de muncă.

Pentru a putea face față schimbărilor tehnologice, majoritatea firmelor din țările europene (Elveția, Olanda, Polonia, Austria etc.) și-au regândit politicile de recalificare a forței de muncă. De exemplu, firmele din Austria au pus în

aplicare o serie de politici active pe piața muncii precum: participarea în programe de training, programe pentru înființarea unei firme, sprijin pentru prezentarea la un interviu de angajare sau pentru integrarea la locul de muncă. Asemenea acestor țări europene, și în România există firme care investesc permanent în educația angajaților (inclusiv pentru cei vârstnici), oferind cursuri plătite în vederea dezvoltării abilităților acestora și implementării cunoștințelor dobândite care să ducă la îmbunătățirea performanței firmelor în cadrul activităților economice desfășurate (a se vedea figura nr. 1).

Fig. nr. 1: Rata de participare pentru angajații cu vârsta de peste 55 ani din firmele/companiile care au oferit cursuri de formare profesională continuă, pe activități ale economiei naționale, în România, la nivelul anului 2020



Sursa: prelucrare C.N.O.P.P.V. după baza de date Tempo a Institutului Național de Statistică

Alte politici au mai vizat îmbunătățirea condițiilor de lucru, precum și modernizarea organizării muncii pentru a răspunde cât mai bine la nevoile de dezvoltare profesională a persoanelor vârstnice.

Companiile din toată lumea au inclus în pachetul de ofertă pentru angajare nu doar salariul, ci și beneficii de tipul cursuri de formare profesională și produse/servicii medicale plătite pentru lucrătorii seniori. Un exemplu, în acest sens, este cel al Marii Britanii, unde angajatorii englezi au revizuit oferta de lucru, finanțând pentru acest grup vulnerabil produse/servicii medicale semnificative. Politicile active de ocupare a forței de muncă reprezintă un factor-cheie privind asigurarea calității lucrătorilor seniori prin menținerea unui echilibru între productivitate, echitate, incluziune și justiție socială.

Un proiect european privind educația seniorilor („Setul de instrumente de evaluare privind educația seniorilor în vederea îmbunătățirii calității vieții”) a fost dezvoltat de 7 instituții europene cu sprijinul Comisiei Europene și implementat în perioada noiembrie 2011-ianuarie 2014.⁵ Scopul acestui proiect a fost să îmbunătățească calitatea instituțiilor de învățământ care oferă, în prezent, cursuri și activități destinate cursanților seniori (pensionari de pe piața muncii, de obicei peste 65 de ani). De asemenea, a fost elaborat un ghid și un set de instrumente de evaluare, care se dorește a fi utile în domeniul educației pentru seniori.

La nivel european, se desfășoară, o dată la 5 ani, Ancheta Educația adulților (*Adult Education Survey – AES*), care reprezintă una dintre principalele surse de date pentru statisticile Uniunii Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții. Prin această anchetă, se urmăresc anumite aspecte legate de participarea adulților la educație formală, non-formală și informală:

- caracteristicile activităților de învățare;
- motivele care au determinat participarea respondenților;
- timpul alocat educației și formării;

⁵ Escuder-Mollon, Pilar. Modelling the impact of lifelong learning on senior citizens' quality of life, p. 2.340.

- ce obstacole au existat în calea participării respondenților la cele 3 tipuri de educație;
- accesul la informații privind posibilitățile de învățare;
- finanțarea angajatorilor și costurile învățării;
- precum și abilități lingvistice dobândite.

Până în prezent, au fost desfășurate patru anchete de acest gen:

- prima anchetă a avut loc în perioada 2005-2008 și a fost un sondaj pilot, realizată în 26 de state membre ale Uniunii Europene, precum și în Norvegia, Elveția și Turcia⁶;
- a doua anchetă a fost realizată în 27 de state membre ale Uniunii Europene, Norvegia, Elveția, precum și în Serbia și Turcia între iulie 2011 și iunie 2012⁷;
- a treia anchetă a fost realizată în 28 de state membre ale Uniunii Europene, Norvegia, Elveția, precum și în Serbia, Turcia, Albania, Bosnia și Herțegovina și Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei între iulie 2016 și martie 2017;

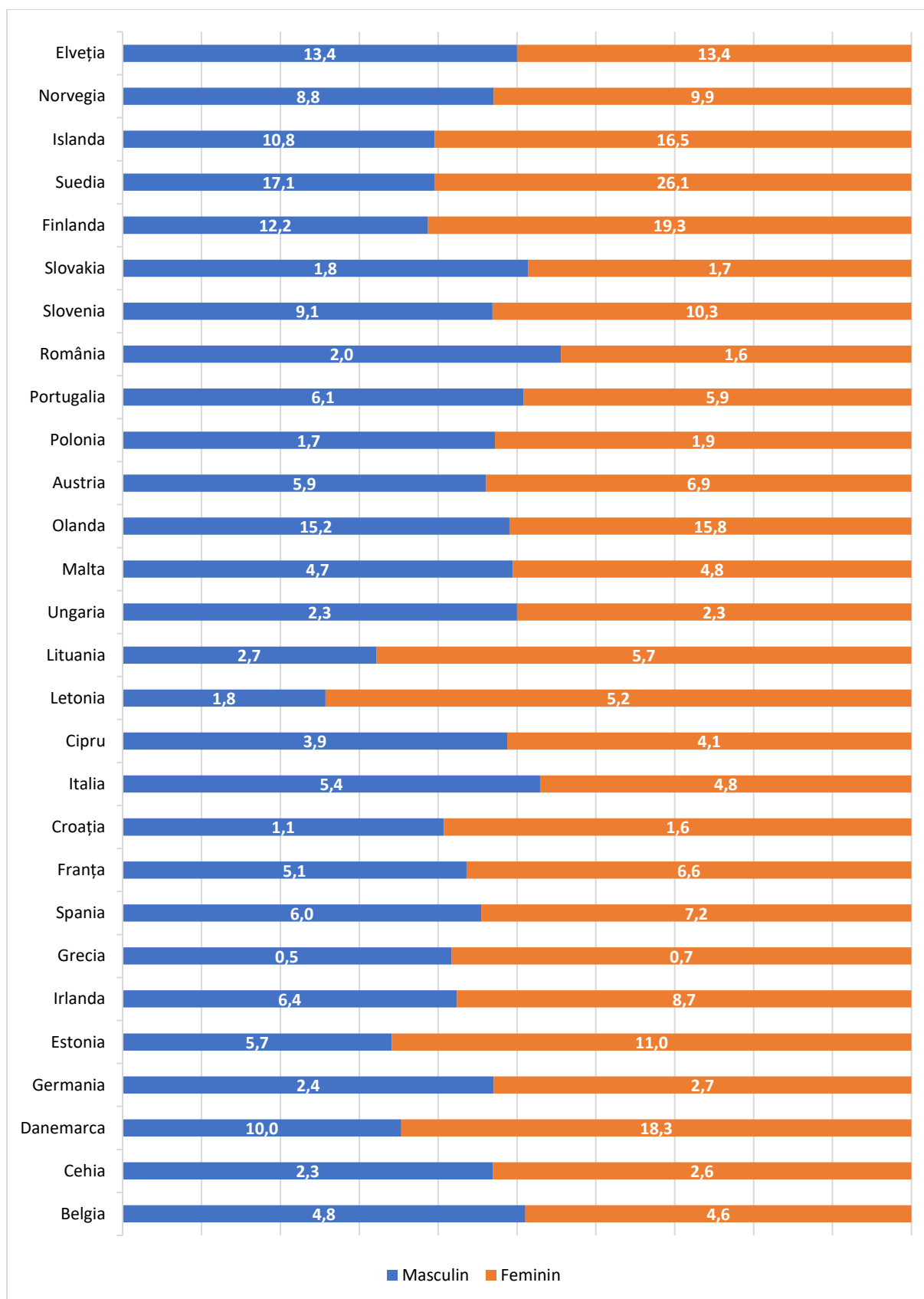
a patra anchetă a avut loc în perioada iulie 2022 – martie 2023 și a cuprins în eșantion categoria de vârstă 18-69 de ani. Însă, după cum informează Eurostat, rezultatele acesteia vor fi disponibile spre sfârșitul anului 2023/la începutul lui 2024.

Conform statisticilor publicate de Eurostat în domeniul educației/formării, s-a constatat, la nivelul anului 2021, o creștere a ratei de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană la 11% de la 9% cât era în anul 2020.

⁶ Irlanda și Luxemburg nu au participat la această anchetă.

⁷ Croația nu a participat la această anchetă.

Fig. nr. 2: Rata de participare la educație și formare după sex și vârstă (50-74 ani) în Uniunea Europeană la nivelul anului 2021



Sursa: prelucrare C.N.O.P.V. după baza de date Eurostat

Cele mai mari rate de participare la educație și formare după sex și vârstă (50-74 ani) în anul 2021 au fost înregistrate în țările nordice (**Suedia** cu 17,1% populație de sex masculin și cu 26,1% populație de sex feminin; **Finlanda** – 12,2% populație de sex masculin și cu 19,3% populație de sex feminin; **Islanda** - 10,8% populație de sex masculin și cu 16,5% populație de sex feminin; **Danemarca** – 10,0% populație de sex masculin și cu 18,3% populație de sex feminin; **Norvegia** – 8,8% populație de sex masculin și cu 9,9%), urmate de **Elveția** (13,4% populație de sex masculin și cu 13,4% populație de sex feminin) și **Slovenia** (9% populație de sex masculin și cu 10,3% populație de sex feminin) – a se vedea Fig. nr. 2.

Cele mai mici rate de participare la educație și formare după sex și vârstă (50-74 ani) în anul 2021 au fost atinse de țări ca **Grecia** (0,5% populație de sex masculin și cu 0,7% populație de sex feminin), **Croația** (1,1% populație de sex masculin și cu 1,6% populație de sex feminin), **Polonia** (1,7% populație de sex masculin și cu 1,9% populație de sex feminin), **Slovacia** (1,8% populație de sex masculin și cu 1,7% populație de sex feminin).

Printre țările cu *cele mai mici rate de participare la educație și formare după sex și vârstă (50-74 ani) în anul 2021*, se situează și **România** (2,0% populație de sex masculin și cu 1,6% populație de sex feminin).

În România, accesul la formare profesională devine mai dificil odată cu înaintarea în vârstă. Lucrătorii seniori au mai puțin acces la programe de formare în comparație cu cei tineri, deoarece nu sunt considerați o prioritate pentru angajatori. Acest fapt se datorează stereotipurilor negative cu care aceștia se confruntă pe piața muncii de genul „sunt prea bătrâni pentru formare”, care a condus la percepția că sunt inutili și neproductivi, bătrânețea fiind asociată deseori cu reducerea capacității de a învăța.

De-a lungul anilor, au fost realizate diverse studii care au cercetat refuzul managerilor de a investi în formarea lucrătorilor seniori și s-au descoperit o serie de motive, printre care amintim:

- rezistența percepută în rândul lucrătorilor seniori la schimbare;
- lipsa rentabilității investițiilor, având în vedere durata mai scurtă a continuării ocupării forței de muncă în comparație cu lucrătorii tineri;
- receptivitatea mai scăzută percepută în rândul lucrătorilor seniori la noile tehnologii și programe de formare.

Plecând de la stereotipul general conform căruia un lucrător senior este descris ca fiind o persoană relativ fragilă, posibil cu o stare de sănătate precară, care nu mai este capabil să-ți îndeplinească atribuțiile, s-au dezvoltat stereotipii particulare venite de la angajatori.

De multe ori, unii dintre ei consideră forța de muncă mai în vârstă ca fiind una de încredere, cu experiență, loială, disciplinată, care are drept țintă calitatea muncii, dar, în același timp, pun sub semnul îndoielii disponibilitatea lor pentru schimbare, creativitate și capacitatea de inovare. Din păcate, șansele de angajare a persoanelor vârstnice în mediul privat românesc sunt destul de scăzute față de cele din alte țări, deoarece companiile și firmele nu par a fi foarte interesate de angajarea acestei categorii de populație, deși situațiile de criză economică au împins mulți vârstnici cu venituri foarte mici să caute un loc de muncă, ceea ce ne arată că această categorie este mai predispusă ocupării locurilor de muncă.

Cu toate acestea, transformarea pieței muncii din întreaga lume oferă noi oportunități de angajare. Riscul de marginalizare și o eventuală excluziune de pe piața muncii a persoanelor vârstnice continuă să crească în unele țări europene.

2.2. Participarea la educația non-formală la nivel de societate și viață individuală

Proverbul „*nu ești niciodată prea bătrân să înveți ceva nou*” a existat dintotdeauna și îl întâlnim în teoriile academice din Europa și Statele Unite ale Americii.

Cel mai bun moment din viața unui om este considerat momentul pensionării, deoarece în această perioadă timpul este nelimitat pentru a se realiza anumite proiecte neîncepute sau rămase nefinalizate în timpul vieții.

În urmă cu douăzeci de ani, Organizația Mondială a Sănătății a lansat Strategia privind îmbătrânirea activă ca o modalitate de a stimula „îmbătrânirea sănătoasă”. În acest context, sănătatea, participarea și securitatea au reprezentat elemente-cheie pentru calitatea vieții persoanelor vârstnice.

Învățarea pe tot parcursul vieții (*lifelong learning*) a reprezentat al patrulea pilon al acestei strategii, care a promovat învățarea în rândul persoanelor vârstnice pentru ca aceștia să rămână sănătoși din punct de vedere psihologic și cognitiv. Învățarea la vârsta a treia are efecte benefice asupra procesului de îmbătrânire.

În opinia specialiștilor, motivația de a învăța pentru persoanele vârstnice este diferită față de alte etape ale vieții. Spre deosebire de tineri, care urmăresc atingerea unor obiective profesionale, persoanele vârstnice au motivații intrinsece cum ar fi: stabilirea unor contacte sociale, participarea activă în societate, precum și ale provocări.

Societățile au fost invadate de apariția tehnologiilor digitale, care au devenit astăzi omniprezente în viața de zi cu zi. Tehnologia digitală a pătruns în toate domeniile de activitate și persoanele vârstnice au devenit mai interesate de obținerea de informații din domeniul de sănătate (boli, medicamente, programe de sănătate, scheme de asigurări, introducerea și monitorizarea indicatorilor de sănătate, accesul la fișe medicale personale), precum și de nutriție, prin intermediul site-urilor web, aplicațiilor și dispozitivelor electronice,

Incluziunea socială a persoanelor vârstnice este extinsă astăzi și la activități de tipul accesul acestora la tehnologia digitală și accesibilitatea acestei tehnologii, bazate pe dobândirea de cunoștințe și competențe obținute prin educația non-formală.

Promovarea incluziunii sociale a persoanelor vârstnice în societatea digitală și informațională se realizează printr-o serie de planuri de acțiuni și strategii de

către Comisia Europeană și guvernele statelor europene („Sprijinul rețelei eSeniors”, „Agenda digitală pentru Europa: 2020-2030”).⁸

În *Agenda digitală pentru Europa: 2020-2030*, este prevăzut la secțiunea abilități ca cel puțin 80 % dintre adulți ar trebui să aibă competențe digitale de bază și ar trebui să existe 20 de milioane de specialiști TIC⁹ angajați în Uniunea Europeană, în timp ce mai multe femei ar trebui să ocupe astfel de locuri de muncă¹⁰.

La nivel mondial, cea mai mare pondere de non-utilizatori ai Internetului o constituie persoanele vârstnice.¹¹ În acest sens, printre motivele care stau la baza acestei statistici, au fost identificate următoarele:

- refuzul de a utiliza Internetul;
- incapacitatea financiară de a-și permite acces la Internet sau dispozitive TIC;
- lipsa accesului la educația formală;
- precum și lipsa abilităților de utilizare a Internetului.

De asemenea, excluziunea digitală a persoanelor vârstnice a fost asociată de către specialiști cu deficiențele fizice ale acestora (fragilitatea și scăderea memoriei).

Numărul persoanelor vârstnice din România, care folosesc în mod regulat un smartphone, mai mult decât orice alt dispozitiv digital, se află în creștere. Cele mai frecventate activități online în care persoanele vârstnice din România se implică în mod regulat sunt participarea pe rețelele de socializare pentru a vizualiza, citi sau posta conținut.

Studiile au arătat faptul că utilizarea tehnologiei digitale de către adulții vârstnici, în special a Internetului, este asociată cu creșterea conexiunilor sociale, cu reducerea singurătății și depresiei, dar și cu o mai bună funcționare cognitivă.

⁸ Tavaré, Aida Isabel. Self-assessed health among older people in Europe and internet use, p. 1.

⁹ Tehnologia Informației și Comunicațiilor.

¹⁰ Digital Agenda for Europe.

¹¹ Lu, Xinran et al. Digital exclusion and functional dependence in older people: Findings from five longitudinal cohort studies, p. 2.

Unele persoane vârstnice participă din propria inițiativă (contracost sau gratuit) la cursuri de Tehnologie a Informațiilor și Comunicațiilor pentru a-și dezvolta competențele digitale, care reprezintă o mare provocare pentru ei. În acest sens, în mai multe țări sunt lansate diverse programe menite a învăța adulții vârstnici cum să utilizeze tehnologia digitală pentru nevoile lor de zi cu zi, cum ar fi: contactarea familiei și prietenilor prin apeluri video, utilizarea opțiunilor de plată electronică ale magazinelor alimentare, accesarea aplicațiilor de energie pentru plata facturilor, a serviciilor digitale guvernamentale (programări on-line pentru eliberarea cazierului juridic, a pașaportului etc.).

În timpul pandemiei de COVID-19, mulți adulți vârstnici din România au învățat să utilizeze Internetul pentru a putea comunica cu familia și pentru a accesa servicii on-line (cumpărăturile alimentare on-line), precum și servicii de asistență medicală la distanță.

Accesul la oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții rămâne inegal între grupurile socioeconomice, iar unele grupuri ale populației – precum cel al persoanelor vârstnice - au un acces redus la acestea.

În consecință, prin participarea activă la educația non-formală, persoanele vârstnice vor dobândi abilități digitale prin intermediul cărora vor putea avea mai repede acces la obținerea unor informații despre o gamă largă de servicii oferite de instituțiile publice și private în mediul online.

CAPITOL III

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În prezent, educația a devenit esențială atât în viața individuală, cât și în cunoașterea și bunăstarea socio-economică a societăților.

În anul 2012, Consiliul Uniunii Europene a formulat câteva recomandări privind validarea învățării non-formale și informale și a solicitat statelor membre ale Uniunii Europene să instituie mecanisme naționale de validare pe baza identificării competențelor dobândite prin învățarea non-formală și informală în vederea recunoașterii acestora pe piața muncii.

Necesitatea validării și recunoașterea învățării non-formale și informale a venit, în principal, de la managerii care doresc să promoveze angajații, de la angajații care își caută un loc de muncă mai bun, de la șomeri, care doresc să obțină locuri de muncă, de la angajații care se confruntă cu noi provocări, de la persoanele interesate de informații noi și persoanele care au o nevoie permanentă de a studia ceva nou.

Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți pune accentul puternic pe nivelul tot mai ridicat și o gamă tot mai largă de competențe, impuse de locurile de muncă rămase vacante. Se prevede în această recomandare că, în viitor, vor exista mai puține locuri de muncă de natură elementară. Chiar și locurile de muncă, necesitând, în mod tradițional, doar un nivel redus de calificare sau niciun fel de calificare vor deveni din ce în ce mai exigente. Marea majoritate a locurilor de muncă vor necesita un anumit nivel de competențe digitale, iar un număr tot mai mare de locuri de muncă elementare vor necesita anumite competențe esențiale sau generice (precum comunicare, soluționarea problemelor, muncă în echipă și inteligență emoțională).

O altă recomandare a Consiliului Uniunii Europene din 22 mai 2018 constă în susținerea oamenilor în ceea ce privește dobândirea aptitudinilor și

competențelor necesare pentru împlinirea personală, sănătate, capacitatea de inserție profesională și incluziunea socială, care contribuie la consolidarea rezilienței Europei într-o perioadă de schimbări rapide și profunde.

Ultima recomandare a Consiliului Uniunii Europene din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență are în vedere, pe lângă alte aspecte menționate, principiile *Pilonului european al drepturilor sociale* care au ca scop sprijinirea piețelor muncii și sistemelor de bunăstare echitabile și care funcționează bine. Primul principiu al acestui pilon este *dreptul la calitate și educația incluzivă, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții*.

Un program prin care Uniunea Europeană și-a propus să creeze condiții pentru o creștere economică inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii sociale a fost Strategia Europa 2020. În plus, prin acesta s-a dorit și recunoașterea educației non-formale și informale la nivel european.

Există studii care au arătat că formarea poate îmbunătăți, în timp, activitatea angajaților, mai ales a celor mai în vârstă, și implicit productivitatea firmelor.

Deși știm că o preocupare de politică publică europeană este *lifelong learning-ul*, accesul la formare este adesea inegal în rândul angajaților. Spre deosebire de lucrătorii seniori, tinerii angajați sunt vizați mai mult de către angajatori să participe la cursuri, instruiți și sesiuni de training.

Reducerea diferențelor de vârstă în ceea ce privește accesul la formare ar trebui să devină, astfel, o preocupare constantă a decidenților politici, mai ales, în țările în care există cu adevărat această problemă, precum este și țara noastră.

În general, politicile active din domeniul forței de muncă urmăresc, angajarea șomerilor, dar și menținerea angajaților vârstnicidupă vârsta de 65 de ani, însă nu oferă întotdeauna oportunități flexibile în ceea ce privește dobândirea de noi competențe. Cu toate acestea, accesul adulților slab calificați la oportunitățile de educație, formare și participare va rămâne o provocare permanentă, în viitor, pentru aceștia.

După cum s-a putut observa din ultima statistică publicată de Eurostat, comparativ cu celelalte țări membre ale Uniunii Europene, rata de participare la educație și formare a populației vârstnice din România înregistrată la nivelul anului 2021 (2,0% populație de sex masculin, 1,6% populație de sex feminin) este una dintre cele mai mici. În această privință, pentru ca aceste valori procentuale să fie mai ridicate în anii ce vor urma, considerăm că este necesar să se deruleze programe atât la nivelul instituțiilor statului, cât și la nivelul companiilor, care să vizeze posibilitatea privind participarea gratuită a persoanelor vârstnice la educația non-formală și, de asemenea, să încurajeze participarea acestora, în mod special, la cursurile de inițiere în utilizarea noilor tehnologii, indispensabile astăzi în activitatea socio-profesională, dar și în sfera personală.

Digitalizarea s-a dovedit, prin urmare, a avea un rol important prin implicațiile sale practice în viața de zi cu zi a persoanelor vârstnice, deoarece a produs schimbări la nivel sistemic care au condus la îmbunătățirea calității vieții acestora. Astfel, datorită digitalizării, accesul persoanelor vârstnice la informații și serviciile on-line a devenit astăzi mult mai flexibil, permițându-le, în același timp, o comunicare mai ieftină și variată. De asemenea, aceasta a condus la reducerea costurilor asociate (operațiuni bancare, modalități de plată și alte servicii financiare digitale etc.), la eliminarea barierelor fizice legate de distanțe, precum și a izolării sociale.

Din nefericire, pentru unele persoane vârstnice, digitalizarea a creat și bariere privind utilizarea TIC, mai ales, în mediul rural. O politică eficientă, în acest context, ar fi asigurarea accesului la TIC prin stabilirea unor prețuri accesibile (privind achiziționarea de telefoane mobile și implicit de cartele/abonamente de telefonie mobilă), care va putea permite tuturor persoanelor vârstnice să-și îmbunătățească calitatea vieții, protejându-le de excluziunea socială digitală.

BIBLIOGRAFIE

A. PUBLICAȚII ȘTIINȚIFICE ELECTRONICE:

- ***. Adult Education Survey (AES) methodology. Disponibil la adresa: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_Education_Survey_\(AES\)_methodology#Introduction](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_Education_Survey_(AES)_methodology#Introduction). Accesat: 15.02.2023.
- ***. Digital Agenda for Europe. Disponibil la adresa: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/64/digital-agenda-for-europe>. Accesat: 25.04.2023.
- PARLAMENTUL ROMÂNIEI. Legea Educației naționale nr. 1/2011. Disponibil la adresa:
- https://edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Legislatie/2022/LEN_2011_actualizata_2022.pdf. Accesat: 22.03.2023
- CONSILIUL UNIUNII EUROPENE. Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale. Disponibil la adresa:
- <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:ro:PDF>. Accesat: 22.03.2023
- CONSILIUL UNIUNII EUROPENE. Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind actualizarea competențelor. Disponibil la adresa:
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_0001. Accesat: 22.03.2023
- CONSILIUL UNIUNII EUROPENE. Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Disponibil la adresa:
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)). Accesat: 22.03.2023
- CONSILIUL UNIUNII EUROPENE. Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență. Disponibil la adresa:

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>. Accesat: 22.03.2023
- LU, Xinran et al. Digital exclusion and functional dependence in older people: Findings from five longitudinal cohort studies. *eClinicalMedicine*, vol. 54, 2022, 1-11. Disponibil la adresa:
- <https://www.sciencedirect.com/search?q=Digital%20exclusion%20and%20functional%20dependence%20in%20older%20people%3A%20Findings%20from%20five%20longitudinal%20cohort%20studies%2C>. Accesat: 20.02.2023
- MOLDOVAN, Oana; BOCOȘ-BINȚINȚAN, Victor. The necessity of reconsidering the concept of non-formal education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 209, 2015, 337 – 343. Disponibil la adresa:
- <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042815055925?token=AAD9875F734AB1984178D9A18484B590A890B907C5E854B227A002EECEDE665AAB62583B85E20F9369ED8E58E14BBA9&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230322125617>. Accesat: 22.03.2023
- ESCUDER-MOLLON, Pilar. Modelling the impact of lifelong learning on senior citizens' quality of life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 46, 2012, 2339-2346. Disponibil la adresa:
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812016102>. Accesat: 20.04.2023
- TAVARE, Aida Isabel. Self-assessed health among older people in Europe and internet use. *International Journal of Medical Informatics*, vol. 141, 2020, 1-8. Disponibil la adresa:
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1386505620308625>. Accesat: 28.03.2023

B. RESURSE ELECTRONICE:

- <https://www.edu.ro>
- <https://www.EduSenior.eu>
- <https://ec.europa.eu>
- <http://science direct.com>