



IO3 C-STEP 3 'Mudança demográfica'

Ficha técnica para conferencistas: Unidade 2 "Reciclagem na vida posterior"

Objectivos e conteúdos de aprendizagem

O conteúdo deste C-STEP trata do desafio da mudança demográfica no mercado de trabalho; em particular o impacto do envelhecimento da população e a forma como o mercado de trabalho terá de se adaptar para melhor incorporar estes trabalhadores à medida que as pessoas vivem mais tempo, se reformam mais tarde e o número de trabalhadores mais velhos aumenta. Actualmente o emprego entre os trabalhadores mais velhos é bastante baixo, e existem grandes diferenças na sua taxa de emprego entre os países europeus. Como resultado, há muito trabalho a fazer em toda a Europa para aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e mudar as atitudes da população em geral em relação aos trabalhadores mais velhos. Os profissionais de orientação profissional são parte integrante deste processo, pois podem ajudar os trabalhadores mais velhos a realizar e receber formação, bem como a comercializar o valor dos trabalhadores mais velhos. Esta unidade curricular centrar-se-á na reconversão profissional, em particular nos benefícios da reconversão profissional na vida posterior, tanto para indivíduos como para empresas, e em como promover e encontrar opções de reconversão profissional adequadas a cada cliente.

Visão geral dos conteúdos de aprendizagem na Unidade 2:

1. Desafios decorrentes de desajustamentos de competências e relutância em reconverter-se
2. como tornar a formação atractiva para as pessoas mais velhas
3. Aprendizagem baseada no trabalho para a geração mais velha
4. Formação de mentores
5. Formação digital (a fractura digital)

Ao concentrar-se nos conteúdos acima mencionados, a Unidade 2 visa alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- aprender sobre a empregabilidade como um desafio em tempos de mudança demográfica
- conhecer as taxas de participação na formação para adultos mais velhos - idade como risco de exclusão da formação e do emprego?
- partilhar e discutir exemplos para as políticas actuais - perspectivas nacionais e europeias
- apresentar estratégias para apoiar a empregabilidade
- discutir como os empregados mais velhos podem ser apoiados perto do local de trabalho e identificar desafios e oportunidades
- sensibilização para o desafio de activar os empregados mais velhos
- descreve factores para a "qualificação bem sucedida" dos empregados mais velhos e aconselhamento e mentoria como um instrumento para uma boa qualificação
- discutir e comparar conhecimentos e competências necessárias, os conselheiros e mentores devem ter
- resume as implicações para a prática e a política
- debunk mitos sobre "Old Dogs Don't Learn New Tricks?"





- aprender sobre condições de aprendizagem e concepção vantajosas - com particular atenção à aprendizagem no local de trabalho
- elaborar uma lista de verificação para utilização pelos conselheiros para apoiar a escolha de oportunidades de aprendizagem em idade e experiência adequadas
- concluir consequências para a prática do aconselhamento: encontrar soluções de aprendizagem adequadas, respeitando e utilizando biografias e trajetórias individuais no domínio do possível.
- aprender sobre reorientação e requalificação por motivos de saúde - uma questão frequente no aconselhamento de trabalhadores mais velhos
- derivar os aspectos do problema social para a experiência individual: perturbação biográfica e expectativas sociais contraditórias. Reconstruir carreiras e o papel do aconselhamento e os limites das abordagens individualistas.
- discutir o papel dos conselheiros de carreira: identificar alternativas dentro e fora da empresa, lidar com a perturbação biográfica, reconstruir a continuidade da vida através de alojamento e reconversão profissional.
- estudos de casos e interpretação de papéis para aprofundar o conhecimento discutir os ensinamentos retirados da reabilitação profissional para o tema geral da reconversão profissional na meia-idade e na velhice?

Material para utilização

- Quadro didático, Descrições de unidades e Lista de material e recursos adicionais (OUTPUTS - Academiaplus)
- Lista de material e recursos de aprendizagem (todos os materiais podem ser encontrados na plataforma Academia+ Moodle)

-  [>>> AGENDA 12th May, 2021](#)

Orador 1

-  [1. Presentation: "Retraining in later life. Perspectives from training and guidance for older employees"](#)
- [2. Results of the working groups: Flinga and Mentimeter results](#)
- [3. Reading \(session 2\): "Designing Effective Training for Older Workers"](#)
- [4. Reading \(session 3\): "Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer"](#)

Orador 2

-  [1. Presentation \(session 4\): "Late-Career Learning for Work \(and Life\)"](#)
-  [2. Results of the working group: Mentimeter results u2 s4 "Thinking about older workers as learners"](#)



- [3. Presentation \(sessions 5&6\): "When retraining in later life is the only option: chronic illness, disability and vocational rehabilitation"](#)
- [4. Readings \(session 5\): Reading groups](#)
- [5. Practices \(session 6\): Case studies/tasks](#)

Material adicional

Trabalho de preparação

É importante para um bom início da formação, quer esta tenha lugar em presença ou online, considerar algumas etapas de preparação a fim de fazer da Unidade um sucesso:

- Fazer um teste técnico com os participantes e conferencistas com antecedência é altamente recomendável
- Para ter tempo suficiente para se conhecerem (participantes e conferencista/s)

o Iniciar a formação com uma breve introdução do docente sobre o seu perfil profissional, instituição, linhas de investigação, etc., a fim de se aproximar do grupo

o Pedir aos voluntários/participantes que se apresentem (nome, instituição e o que gostariam de aprender) dependendo da dimensão do grupo

- Palestrante explica a agenda do dia e obtém uma primeira visão geral sobre o calendário da sessão
- O orador apresenta algumas breves indicações e estabelece algumas regras para a sessão (especialmente para uma formação online com muitos participantes, algumas regras específicas de conduta podem estruturar a sessão e assim contribuir para o sucesso):

o Recomenda-se silenciar/ desligar todos os microfones enquanto o orador fala (caso contrário, a ligação irá deteriorar-se, o ruído de fundo e qualquer interferência irá causar ansiedade e má compreensão)

o Dependendo do número de participantes, é também necessário desligar o sinal de vídeo enquanto o orador está a apresentar. Mais sinais de vídeo significa mais consumo de dados, o que pode afectar a qualidade da conferência. Em pequenos grupos ou para trabalhos de grupo e discussões em vários grupos, é útil ligar o sinal de vídeo.

o Ao utilizar a plataforma de reunião, existem duas opções diferentes para fazer perguntas durante uma sessão de entrada. Por um lado, é possível utilizar o chat. É muito útil recolher e canalizar as perguntas durante uma sessão de entrada mais longa. As perguntas feitas no chat podem então ser respondidas em sessões especiais de perguntas e





respostas. Por outro lado, o Zoom e as equipas de MS fornecem acções diferentes para os participantes que queiram dizer ou perguntar alguma coisa. Os participantes podem levantar o símbolo da sua mão quando têm uma pergunta ou querem dizer alguma coisa. A mãozinha irá então aparecer no ambiente de trabalho dos oradores para que saiba que alguém quer dizer alguma coisa.