



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJEKT VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Univerzita Komenského v Bratislave, AIVD SR

2019

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Name: Age Management Uptake
Project No.: 2017-1 SK01-KA204-035420

1. NÁZOV PROJEKTU VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Poradca age management

2. CHARAKTERISTIKY PROJEKTU VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Vzdelávacia aktivita predstavuje základné princípy age managementu, jeho ciele, nástroje, možnosti implementácie a meranie pracovných schopností zamestnancov pomocou indexu pracovnej schopnosti (WAI Work Ability Index) a pripravuje ich na aktivity v organizačnom prostredí. Zúčastnení nadobudnú základné vedomosti, kompetencie a zručnosti potrebné pre činnosť poradcu age managementu cez prednášky, praktické cvičenia, skupinovú prácu, počúvanie a vlastné skúsenosti. Absolventi budú schopní:

- orientovať sa v teoretickom pozadí a metódach age management
- aplikovať princípy age management
- vysvetliť a prezentovať princípy a ciele age management
- identifikovať potreby organizácie v oblasti age management
- analyzovať potreby individuálnych vekových skupín v pracovnom prostredí
- vybrať vhodné nástroje na implementáciu age managementu v organizáciách
- vytvoriť interné dokumenty pre implementáciu age management
- navrhnúť postupy implementácie individuálneho age management
- monitorovať implementáciu age managementu v organizáciách
- odporučiť modifikáciu postupov implementácie age management
- zhodnotiť prínos implementácie pre podporu pracovných schopností individuálnych vekových skupín v pracovnom prostredí.

3. VSTUPNÉ POŽIADAVKY PRE ÚČASTNÍKOV

Kurz je vytvorený primárne pre manažérov ľudských zdrojov a pracovníkov so skúsenosťami v manažmente ľudských zdrojov a so záujmom naučiť sa viac o špecifikách a možnostiach implementácie manažmentu vekovej štruktúry. Kurz nie je vhodný pre začiatočníkov bez praxe. Pozícia predpokladá špecializáciu pracovníkov v oblasti ľudských zdrojov.

Minimálne vstupné požiadavky sú:

- vek 18 rokov
- vysokoškolské vzdelanie min. 1. stupňa (Bc.) v humanitných a sociálnych vedách (andragogika, personalistika, manažment, pedagogika, sociálna práca, psychológia, a i.)
- predchádzajúce skúsenosti v personalistike, manažmente
- základné vedomosti a zručnosti v manažmente ľudských zdrojov, procesoch personalistiky, vzdelávaní dospelých a pracovnej psychológii.

4. ORGANIZÁCIA VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Vzdelávanie je realizované formou plného úväzku, zahŕňajúc taktiež praktické úlohy. Kurz je rozdelený do piatich na seba nadväzujúcich jednodňových blokov v celkovom časovom rozmedzí 40 hodín. Každý z týchto blokov zahŕňa 6 lekcí teórie a 2 lekcie praxe. Lekcia trvá 45 minút a neprekračuje 8 hodín denne (bez prestávky). Na začiatku kurzu budú účastníci samozrejme poučení o BOZP.

5. PRIESTOROVÁ, MATERIÁLNA A TECHNICKÁ ORGANIZÁCIA AKTIVITY

Teoretické lekcie a praktické cvičenia prebiehajú v štandardnom učebňovom prostredí umožňujúc interaktívne vzdelávanie a zároveň spĺňajúc bezpečnostné a hygienické podmienky.

Nasledujúci materiál a technické pozadie musia byť dostupné:

- Počítač s pripojením na Internet a zvukovou kartou
- Data projektor a projekčné plátno
- Laserový ukazovateľ
- Flipchart, kancelárske potreby
- Potrebné ilustračné učebné pomôcky (dokumenty, učebný materiál, návody, ...)
- Flexibilný plán pre prácu v skupinách a simulačné hry.

6. POŽIADAVKY NA LEKTOROV VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Požadovaná kvalifikácia:

a) Kompetencie:

- vysokoškolské vzdelanie v akreditovanom programe korešpondujúcom k modulu vzdelávania, alebo vyššie odborné vzdelanie v akreditovanej odbornej škole (VOŠ)
- alebo certifikát odbornej kvalifikácie, lektor vzdelávania.

b) Pedagogické kompetencie:

- úspešné štúdium andragogiky (vzdelávania dospelých), pedagogiky, alebo úspešne ukončené štúdium certifikovaného vzdelávania lektorov
- alebo úspešne ukončený certifikovaný kurz age managementu.

c) Odborné skúsenosti:

- minimálne 3 roky lekcí (najmenej jeden krát ako lektor).

7. METODOLÓGIA

Učebné metódy:

- profesionálne lekcie
- praktické ukážky
- kontrolovaná diskusia
- skupinová práca
- samostatné štúdium
- praktické cvičenia: práca s informáciami a vizuálnym materiálom z prostredia age managementu, riešenia prípadových situácií (aplikácia vzhľadom na pracovné prostredie účastníkov), práca s dokumentáciou, prezentácia nezávislej práce, a i. Lektor prispôsobí učenie všetkým relevantným podmienkam, najmä faktu, že zúčastnení sú dospelí. Skombinuje teóriu s praxou a použije vlastné skúsenosti, dá si záležať na primeranosti, individuálnom prístupe a presnosti. Dôraz je kladený na schopnosti aplikovať teoretické poznatky v praktických situáciách, pracovať samostatne a riešiť problémy.

8. VYHODNOTENIE VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Aktivita bude ukončená praktickým testom a vedomostným testom. Vedomostný test sa bude skladať z 2-4 otázok zo všetkých modulov a 75 % správne zodpovedaných otázok bude znamenať úspešne vypracovaný test, pričom najmenej 50 % otázok z každého modulu musí byť zodpovedaných správne. Tematické okruhy testu budú tvoriť samostatné moduly podľa osnovy.

Praktická skúška prebne formou záverečnej tézy/projektu podľa špecifikovanej osnovy. Práca/projekt sa bude skladať z činnostného plánu pre implementáciu age managementu vo vybranej (aj fiktívnej) organizácii v rozsahu 10 – 12 A4 strán. Praktický test bude vyhodnotený dvomi hodnotiacimi.

Úspešný absolvent obdrží certifikát ukončenia.

9. UČEBNÝ PLÁN

Názov vzdelávacej inštitúcie	Adresa vzdelávacej inštitúcie		
Poradca age managementu			
Názov modulu	Počet hodín		Spôsob ukončenia
	Teoretické lekcie	Praktické cvičenia	
Kontext age managementu	6	2	Kredit
Age management	6	2	Kredit
Kultúra organizácie	6	2	Kredit
Koncept pracovných schopností	6	2	Kredit
Personálne procesy podporujúce age management	6	2	
Počet hodín teoretických a praktických lekcí	30	10	
Počet hodín	40		

10. MODULY VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Názov modulu	Kontext age managementu
Počet hodín	8 hodín (6 teoretických lekcií + 2 praktické cvičenia)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.
Anotácia definujúca hlavný cieľ modulu	
Účastníci sa naučia o starnutí populácie a s ňou súvisiace sociálno-ekonomické a kultúrne aspekty, situácie trhu práce, ako aj súčasné trendy pracovného prostredia s dôrazom na status starších dospelých ľudí. Naučia sa identifikovať segmenty striebornej ekonomiky a potenciál jej rozvoja.	
• Očakávané výsledky učenia	
Absolvent modulu bude schopný: a) Demonštrovať znalosti relevantnej terminológie b) Identifikovať individuálne vekové rozmery a vysvetliť ich vzájomný vzťah s konceptom age managementu c) Vysvetliť súčasný stav populácie v kontexte demografického starnutia a charakterizovať prognózu budúceho rozvoja d) Popísať súčasnú štruktúru nezamestnanosti, jej príčiny a následky e) Špecifikovať rôzne oblasti nezamestnanosti a jej nástroje f) Identifikovať citlivé skupiny na trhu práce a ich špecifiká g) Vysvetliť dopad Industry 4.0 v zmysle zmeny štruktúry na trhu práce h) Definovať oblasť striebornej ekonomiky, identifikovať oblasti budúceho rozvoja a charakterizovať výzvy a možnosti pre spoločnosť a jednotlivca	
Obsah učenia	
<ul style="list-style-type: none">• Prvotná terminológia• Periodizácia ľudského veku• Demografické starnutie populácie• Trh práce, stratégia zamestnávania• Industry 4.0• Strieborná ekonomika	
Učebné metódy	
<ul style="list-style-type: none">• odborné lekcie• kontrolovaná diskusia• prezentácia	

- ukážky (videá, edukačné filmy, a i.)
- praktické cvičenia a samostatná práca
- samostatné štúdium

- **Spôsob ukončenia**

Lektor bude pozorovať prácu jednotlivých účastníkov počas vzdelávania. Na základe cieľeného pozorovania, kontrolovaného rozhovoru (interview) a výsledkov čiastkových úloh sa rozhodne o dosiahnutí požadovaných výsledkov účastníkom. Ak lektor nie je presvedčený o dosiahnutých výsledkoch, ktoré modul vyžaduje, predloží úlohu pomocou ktorej účastník dosiahne/nedosiahne potrebné výsledky.

- **Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia**

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Korektné a precízne definície termínov.
b)	Presná a kompletná indikácia všetkých vekových dimenzií.
c)	Správny a zrozumiteľný opis súčasnej situácie a budúceho rozvoja.
d)	Faktický opis súčasného stavu.
e)	Správny zoznam najmenej 5 oblastí/nástrojov.
f)	Štrukturovaný a kompletný zoznam cieľových skupín s opisom ich špecifik.
g)	Vhodné a komplexné charakteristiky rozvoja a vplyvu.
h)	Zrozumiteľná a kompletná definícia oblasti a jej segmentov.

Doporučená literatúra pre lektorov

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova L. et al. Age Management. Comparative analysis of approaches and conditions used in the Czech Republic and Finland. Prague: AIVD CR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Employment Act 435/2004 Coll. (The Czech Republic)
- Initiative Industry 4.0, Ministry of Industry and Trade (The Czech Republic)

Názov modulu	Age management
Počet hodín	8 hodín (6 teoretických lekcí + 2 praktické cvičenia)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.

Anotácia definujúca hlavný cieľ modulu

Účastníci sa naučia o princípoch age managementu, kontexte jeho rozvoja, možnostiach implementácie a súčasných trendoch rozvoja. Naučia sa identifikovať všetky úrovne age managementu a jeho aktorov, získať celkový prehľad jeho cieľov a metód. Zoznámia sa s vybranými konceptmi ovplyvňujúcimi implementáciu age managementu v organizáciách a naučia sa identifikovať špecifiká jednotlivých vekových skupín v pracovnom prostredí. Zoznámia sa s jednotlivými piliermi age managementu.

• Očakávané výsledky učenia

Absolvent modulu bude schopný:

- a) Definovať age management ako špecifickú disciplínu, jej motív, zámer a historický vývoj
- b) Charakterizovať prepájanie age managementu s objektívom a prioritami verejnej politiky
- c) Identifikovať a charakterizovať jednotlivé úrovne age managementu
- d) Definovať vzťah medzi age managementom a talentom, kultúrou a sociálnou zodpovednosťou organizácie
- e) Vysvetliť potenciálne benefity a riziká age managementu v organizácii
- f) Pomenovať generácie na trhu práce a špecifikovať ich rozličné očakávania
- g) Navrhnuť a aplikovať vhodné procedúry pre prípravu pracovného prostredia rešpektujúc špecifiká vybraných vekových skupín pracovníkov
- h) Definovať jednotlivé piliere age managementu.

Obsah učenia

- Historický vývoj age managementu
- Age management ako súčasť verejnej politiky
- Aktívne starnutie, zdravé starnutie, úspešné starnutie
- Úrovne age managementu
- Sociálna zodpovednosť organizácií, manažment talentu
- Generácie na trhu práce
- Špecifiká rozličných vekových skupín
- Piliere age management

Učebné metódy

- odborné lekcie
- kontrolovaná diskusia
- prezentácia
- ukážky (videá, edukačné filmy, a i.)
- praktické cvičenia a samostatná práca
- samostatné štúdium

• Spôsob ukončenia

Lektor bude pozorovať prácu jednotlivých účastníkov počas vzdelávania. Na základe cieleného pozorovania, kontrolovaného rozhovoru (interview) a výsledkov čiastkových úloh sa rozhodne o dosiahnutí požadovaných výsledkov účastníkom. Ak lektor nie je presvedčený o dosiahnutých výsledkoch, ktoré modul vyžaduje, predloží úlohu pomocou ktorej účastník dosiahne/nedosiahne potrebné výsledky.

• Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Korektné a precízne definície termínov
b)	Presná a kompletná identifikácia na všetkých úrovniach
c)	Korektný a zrozumiteľný opis všetkých úrovní
d)	Faktická a kompletná definícia
e)	Fakticky presný a kompletný zoznam benefitov a rizík
f)	Zrozumiteľný a kompletný opis generácií a ich špecifik
g)	Adekvátny a korektný opis metód, správne pomenovanie aspoň 3 vhodných postupov
h)	Kompletná a fakticky korektná definícia.

Doporučená literatúra pre lektorov

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management. Comparative analysis of approaches and conditions used in the Czech Republic and Finland. Prague: AIVD CR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prague: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9

Názov modulu	Kultúra organizácie, medzigeneračná kooperácia
Počet hodín	8 hodín (6 teoretických lekcíí + 2 praktické cvičenia)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.
Anotácia definujúca hlavný cieľ modulu	
<p>Účastníci sa naučia o úrovniach, faktoroch a dôležitosti kultúry organizácie, s aspektmi sociálnej zodpovednosti v organizácii, formách vekovej diskriminácie a agizmu v organizáciách, faktoroch sociálneho prostredia, koncepte generácií pracovníkov, faktoroch motivácie, pracovnej spokojnosti a koncepte zahrnutia pracovníkov v kontexte age managementu, s otázkou spolupráce, delenia a učenia medzi organizáciami na pracovisku. Naučia sa porozumieť základnému kontextu organizačnej kultúry a medzigeneračnej spolupráci v kontexte formovania dobrého mena zamestnávateľa z pohľadu age managementu.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Očakávané výsledky učenia 	
<p>Absolvent modulu bude schopný:</p> <ol style="list-style-type: none"> preukázať znalosti relevantnej terminológie; preukázať znalosti charakteristík kultúry organizácie, vysvetliť dôležitosť kultúry organizácie; identifikovať spojenie medzi organizačnou kultúrou a age managementom; porozumieť diskriminácii a rovnaké zaobchádzanie v organizáciách; identifikovať vekové stereotypy a agizmus v organizáciách; dokázať znalosti klauzuly Antidiskriminačného zákona č. 198/2009 Z. z., 365/2017 Z.z. (Česká republika) identifikovať faktory sociálneho prostredia a identifikovať jeho vplyv na fungovanie organizácie v kontexte age managementu;) preukázať znalosti špecifik rozličných generácií pracovníkov; preukázať znalosti východisk a teórií motivačnej práce a znalosti pracovných podnetov podľa age managementu a rôznych generácií pracovníkov; preukázať orientáciu v zmysle pracovnej spokojnosti a porozumenia pracovných povinností podľa age managementu a rozličných generácií pracovníkov; vysvetliť faktory medzigeneračnej kooperácie, medzigeneračného delenia a učenia v pracovnom prostredí s kontextami konceptov manažmentu diverzity, znalosti a talentu; identifikovať kontext age managementu a reputáciu zamestnávateľa a objasniť prínos age managementu pre reputáciu zamestnávateľa. 	
Obsah učenia	
<ul style="list-style-type: none"> • Organizačná kultúra podporujúca age management • Sociálna zodpovednosť organizácie 	

- Diskriminácia a rovnaké zaobchádzanie v organizáciách
- Vekové stereotypy
- Agizmus v organizáciách
- Antidiskriminačný zákon č. 198/2009 Z. z., 365/2017 Z. z.
- Sociálne prostredie v práci
- Generácia pracovníkov
- Pracovná motivácia a stimulácia zamestnancov
- Pracovná spokojnosť a zamestnanie pracovníkov
- Medzigeneračná kooperácia, medzigeneračné zdieľanie prostredí; manažment diverzity, poznatkov a talentu
- Formovanie dobrého mena zamestnávateľa

Učebné metódy

- odborné lekcie
- kontrolovaná diskusia
- individuálna a skupinová práca
- praktické individuálne a skupinové cvičenia
- prezentácia individuálnej a skupinovej práce
- samostatná práca
- samostatné štúdium

Spôsob ukončenia

Lektor bude pozorovať prácu jednotlivých účastníkov počas vzdelávania. Na základe cieľeného pozorovania, kontrolovaného rozhovoru (interview) a výsledkov čiastkových úloh sa rozhodne o dosiahnutí požadovaných výsledkov účastníkom. Ak lektor nie je presvedčený o dosiahnutých výsledkoch, ktoré modul vyžaduje, predloží úlohu pomocou ktorej účastník dosiahne/nedosiahne potrebné výsledky.

Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Definícia relevantnej terminológie.
b)	Identifikácia nosných charakteristík a dôležitých faktorov organizačnej kultúry a potvrdenie jej dôležitosti.
c)	Predloženie kontextov kultúry organizácie a age managementu.
d)	Definícia diskriminácie a rovnaké zaobchádzanie v podmienkach organizačného prostredia.
e)	Vymedzenie vekových stereotypov a agizmu a ich charakteristík z pohľadu prostredia organizácie.

f)	Interpretácia hlavnej klauzuly Antidiskriminačného zákona č. 198/2009 Z. z., 365/2017 Z. z.
g)	Identifikácia kľúčových faktorov vplyvu sociálneho prostredia na organizáciu s relevantným kontextom age managementu.
h)	Predloženie typických (všeobecných) charakteristík a rozdielov generácií pracovníkov.
i)	Definícia počiatočných bodov pracovnej motivácie, vymenovanie teórií pracovnej motivácie a predstavenie ich charakteristík, vymenovanie nástrojov pracovnej stimulácie v kontexte age managementu a generácií pracovníkov.
j)	Definícia zamestnaneckej spokojnosti v kontexte age managementu a generácií pracovníkov.
k)	Predstavenie faktorov medzigeneračnej kooperácie, zdieľanie a učenie na pracovisku; definícia konceptu manažmentu diverzity, znalosti manažmentu a talentu, a ich vloženie do kontextu s medzigeneračnou spoluprácou, zdieľaním a učením na pracovisku.
l)	Predstavenie asociácie age managementu a dobrým menom zamestnávateľa a benefitov age managementu pre reputáciu zamestnávateľa.

Doporučená literatúra pre lektorov

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management. Comparative analysis of approaches and conditions used in the Czech Republic and Finland. Prague: AIVD CR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prague: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný et al. How to understand aging and how to respond to it. Possibilities of applying Age Management in the Czech Republic. Guide to individuals, organizations and society. Prague: AIVD CR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3

Názov modulu	Koncept pracovných schopností
Počet hodín	8 hodín (6 teoretických lekcí + 2 praktické cvičenia)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.
Anotácia definujúca hlavný cieľ modulu	
<p>Účastníci budú oboznámení s definíciou pracovnej schopnosti a s viacerými faktormi formujúcimi pracovnú kapacitu v rámci „Domu pracovnej schopnosti – Work Ability House“ a súvisiacimi vplyvmi. Budú poznať kontext indexu pracovnej schopnosti a využitie jeho výsledkov. Naučia sa porozumieť vplyvu starnutia na pracovnú schopnosť a budú poznať potrebné opatrenia na zachovanie pracovnej kapacity rešpektujúc pritom jednotlivé generácie na pracovisku. Účastníci budú taktiež oboznámení s vybranými mierami manažmentu pre podporu zmeny manažmentu v rôznych generáciách z pohľadu zamestnávateľa. Taktiež sa naučia ako zostaviť dôchodkovú stratégiu.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Očakávané výsledky učenia 	
<p>Absolvent modulu bude schopný:</p> <ol style="list-style-type: none"> Preukázať znalosti terminológie konceptu pracovnej schopnosti; Vymenovať viaceré faktory kapacity práce; Preukázať znalosti nástroja merania pracovnej kapacity a využitia jeho výsledkov; Preukázať znalosti vplyvu starnutia na viaceré faktory pracovnej schopnosti; Pomenovať rozmery podpory pracovnej kapacity podľa individuálnych štádií "Domu pracovnej schopnosti – Work Ability House" z pohľadu zamestnávateľa; Poskytnúť spôsoby podpory zmeny životných vzorcov rozličných generácií z pohľadu zamestnávateľa; Pripraviť návrh vhodnej dôchodkovej stratégie. 	
Obsah učenia	
<ul style="list-style-type: none"> • Koncept pracovnej schopnosti • Individuálne faktory pracovnej schopnosti a využitie získaných výsledkov • Dopad starnutia na pracovnú schopnosť • Možnosti podpory pracovnej schopnosti pre jednotlivé generácie na pracovisku • Manažérske opatrenia pre podporu zmeny manažmentu v priebehu života • Stratégia pre prípravu dôchodku 	
Učebné metódy	
<ul style="list-style-type: none"> • odborné lekcie • kontrolovaná diskusia • individuálna a skupinová práca 	

- praktické individuálne a skupinové cvičenia
- prezentácia individuálnej a skupinovej práce
- samostatná práca
- samostatné štúdium

- **Spôsob ukončenia**

Lektor bude pozorovať prácu jednotlivých účastníkov počas vzdelávania. Na základe cieľeného pozorovania, kontrolovaného rozhovoru (interview) a výsledkov čiastkových úloh sa rozhodne o dosiahnutí požadovaných výsledkov účastníkom. Ak lektor nie je presvedčený o dosiahnutých výsledkoch, ktoré modul vyžaduje, predloží úlohu pomocou ktorej účastník dosiahne/nedosiahne potrebné výsledky.

- **Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia**

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Fakticky korektná definícia terminológie.
b)	Identifikácia individuálnych faktorov schopnosti práce a objasnenie ich vzájomných vzťahov.
c)	Definícia obsahu nástroja a interpretácia jeho výsledkov.
d)	Adekvátny a presný opis vplyvu starnutia v jednotlivých oblastiach pracovnej schopnosti.
e)	Vymenovať najmenej dve možnosti podpory pracovnej schopnosti každej generácie.
f)	Vymenovať najmenej dve manažérske úlohy pre podporu zmeny manažmentu v generáciách.
g)	Zrozumiteľná a faktická definícia dôchodkovej stratégie.

Doporučená literatúra pre lektorov

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prague: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný et al. How to understand aging and how to respond to it. Possibilities of applying Age Management in the Czech Republic. Guide to individuals, organizations and society. Prague: AIVD CR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3
- Štorová, I., Fukan, J. Employee and age. Czech-Moravian Confederation of Trade Unions and Association of Independent Trade Unions, Prague, 2012, ISBN 978-80-87137-35-2

- Štorová, I .: Age Management for Employers with a Focus on Older Workers, Confederation of Industry of the Czech Republic, 2015

Názov modulu	Personalistické procesy podporujúce age management
Počet hodín	8 hodín (6 teoretických lekcíí + 2 praktické cvičenia)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.

Anotácia definujúca hlavný cieľ modulu

Age management bude účastníkom predstavený ako koncept age managementu zamestnanca v organizácii, ako kontrola age managementu, ako stratégia zamestnania starších ľudí v organizácii a ako zahrnutie starších zamestnancov a manažmentu. Navyše, účastníci budú oboznámení s možnosťami podpory age managementu v procesoch ľudských zdrojov a ich implementácie, manažovaním medzigeneračného prenosu poznatkov v organizácii, so zaučením zamestnancov a manažmentu implementácie vekovej rozmanitosti v organizácii, s komunikáciou a vedomím age managementu v organizácii, s inklúziou age managementu v sociálnom dialógu medzi zamestnávateľom a odbormi a s odhadom efektivity age managementu v organizácii.

• Očakávané výsledky učenia

Absolvent modulu bude schopný:

- Preukázať znalosti relevantnej terminológie;
- Charakterizovať age management na úrovni organizácie a pracovných skupín;
- Analyzovať podmienky age managementu v organizácii;
- Preukázať znalosti pre formulovania stratégie zamestnania starších ľudí v organizácii;
- Určiť spôsoby zahrnutia starších zamestnancov a lineárneho manažmentu v implementácii age managementu;
- Predložiť možnosti podpory age managementu v systéme personálných procesov a procedúry pre ich implementáciu (nábor a výber pracovníkov, umiestnenie pracovníkov, manažment výkonu práce, zaučenie, rozvoj a manažment kariér pracovníkov, pracovné podmienky a starostlivosť o pracovníkov, interné a externé personálne poradenstvo; prepúšťanie pracovníkov);
- Prezentovať aspekty a faktory medzigeneračného presunu poznatkov v organizácii a preukázať znalosti metód jeho manažmentu;
- Vylepšiť zručnosti na zaučenie zamestnancov a manažmentu pre implementáciu a aplikáciu vekovej rozmanitosti v organizácii;
- Vymenovať komunikačné nástroje a procedúry pre osvetu age managementu v organizáciách
- Preukázať znalosti inklúzie age managementu v sociálnom dialógu medzi

- zamestnávateľom a odborními;
- k) Vymenovať metódy pre hodnotenie efektivity age managementu v organizácii.

Obsah učenia

- Age management na úrovni organizácie (zamestnávateľa) a pracovných skupín – manažovanie vekovej štruktúry pracovníkov
- Kontrola age managementu v organizácii
- Stratégia starnutia zamestnanca – stratégia zamestnania starších ľudí
- Zahŕnutie starších pracovníkov a manažmentu v implementácii age managementu
- Možnosti podpory age managementu v systéme pracovníkov a ich implementácia (nábor a výber pracovníkov, umiestnenie pracovníkov, manažment výkonu práce, zaučenie, rozvoj a manažment kariér pracovníkov, pracovné podmienky a starostlivosť o pracovníkov, interné a externé personálne poradenstvo; prepúšťanie pracovníkov)
- Manažovanie medzigeneračného prenosu znalosti v organizácii
- Zaučenie zamestnancov a manažment organizácie pre implementáciu vekovej diverzity v organizácii
- Komunikácia a osveta age managementu v organizácii
- Age management v sociálnom dialógu medzi zamestnávateľom a odborními
- Hodnotenie efektivity age managementu organizácie

Učebné metódy

- odborné lekcie
- kontrolovaná diskusia
- individuálna a skupinová práca
- praktické individuálne a skupinové cvičenia
- prezentácia individuálnej a skupinovej práce
- samostatná práca
- samostatné štúdium

Spôsob ukončenia

Lektor bude pozorovať prácu jednotlivých účastníkov počas vzdelávania. Na základe cieleného pozorovania, kontrolovaného rozhovoru (interview) a výsledkov čiastkových úloh sa rozhodne o dosiahnutí požadovaných výsledkov účastníkom. Ak lektor nie je presvedčený o dosiahnutých výsledkoch, ktoré modul vyžaduje, predloží úlohu pomocou ktorej účastník dosiahne/nedosiahne potrebné výsledky.

Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Definícia relevantnej terminológie.
b)	Definícia age managementu na úrovni organizácie a pracovných skupín
c)	Opis procesu analýzy age managementu v organizácii (kontrola age managementu).
d)	Definícia stratégie zamestnávania starších ľudí v organizácii a proces jeho tvorby a obsahu.
e)	Predstavenie spôsobov zahrnutia starších ľudí v implementácii age managementu.
f)	Predstavenie možností podpory age managementu v systéme personálnych procesov a procesov ich implementácie (nábor a výber pracovníkov, umiestnenie pracovníkov, manažment výkonu práce, zaučenie, rozvoj a manažment kariér pracovníkov, pracovné podmienky a starostlivosť o pracovníkov, interné a externé personálne poradenstvo; prepúšťanie pracovníkov).
g)	Definícia medzigeneračného prenosu v organizácii a predstavenie aspektov, faktorov a metód jeho manažmentu.
h)	Predloženie obsahu a metód učenia zamestnancov a manažment pre implementáciu vekovej diverzity.
i)	Predstavenie dôležitosti komunikácie a osvedy age managementu v organizácii, obhájenie komunikačných nástrojov a procedúr age managementu v organizácii.
j)	Predstavenie postupov pre integráciu age managementu v sociálnom dialógu medzi zamestnávateľom a odborními.
k)	Predstavenie metód pre hodnotenie efektivity age managementu v organizácii.

Doporučená literatúra pre lektorov

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prague: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný P. et al. How to understand aging and how to respond to it. Possibilities of applying Age Management in the Czech Republic. Guide to individuals, organizations and society. Prague: AIVD CR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3
- Štorová, I.: Age Management for Employers with a Focus on Older Workers,

Confederation of Industry of the Czech Republic, 2015