



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



PROJEKT VZDĚLÁVACÍ AKCE NÁZEV

AIVD ČR, z.s., Univerzita Karlova

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. NÁZEV VZDĚLÁVACÍ AKCE

Poradce age managementu

2. CHARAKTERISTIKA VZDĚLÁVACÍ AKCE

Kurz seznámí účastníky se základními principy age managementu, jeho cíli, nástroji, možnostmi implementace a s měřením pracovní schopnosti pracovníků prostřednictvím nástroje WAI a a připraví je na aktivní působení v prostředí organizací. Účastníci na základě přednášek, praktických cvičení, skupinové práce, náslechnů a vlastní praxe získají základní znalosti, kompetence a dovednosti nezbytné pro výkon profese Poradce age managementu. Absolventi akce budou schopni:

- orientovat se v teoretických východiscích a metodách age managementu
- uplatňovat principy age managementu
- vysvětlit a prezentovat zásady a cíle age managementu
- identifikovat potřeby organizace v oblasti age managementu
- analyzovat potřeby jednotlivých věkových skupin na pracovišti
- vybrat vhodné nástroje pro zavádění age managementu v organizacích
- vytvořit interní dokumenty v oblasti zavádění age managementu
- navrhnout postupy pro implementaci jednotlivých opatření age managementu
- realizovat monitoring zavádění age managementu v organizacích
- navrhnout úpravu postupů v implementaci opatření age managementu
- vyhodnotit přínosy jednotlivých zavedených opatření s cílem podpory pracovní schopnosti jednotlivých věkových skupin na pracovišti

3. VSTUPNÍ POŽADAVKY NA ÚČASTNÍKY

Kurz je určen primárně pro personalisty a pracovníky managementu, kteří mají zkušenosti s řízením lidských zdrojů a chtějí se seznámit se specifiky a možnostmi implementace řízení struktury pracovníků dle věku. Kurz není určen začínajícím personálním pracovníkům bez předchozí praxe. Pozice předpokládá nadstavbu/specializaci pracovníků HR oddělení.

Minimální vstupní požadavky jsou následující:

- věk 18 let
- VŠ vzdělání min. bakalářská úroveň v oboru humanitních a společenských věd (andragogika, personální práce, management, pedagogika, sociální práce, psychologie apod.)
- předchozí personalistická praxe
- základní znalosti a dovednosti v oblasti řízení lidských zdrojů, personálních procesů, vzdělávání dospělých a psychologie práce.

4. ORGANIZACE VÝUKY

Výuka je realizována prezenční formou, přičemž součástí výuky jsou i praktická cvičení. Kurz je rozdělen do pěti navazujících jednodenních bloků o celkové délce 40 hodin. Každý z těchto bloků zahrnuje 6 výukových hodin teorie a 2 hodiny praxe. Rozsah vyučovací hodiny je 45 minut, přičemž doba výuky nepřesáhne 8 hodin denně (bez přestávek). Na začátku výuky budou účastníci seznámeni s BOZP.

5. PROSTOROVÉ, MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ VÝUKY

Teoretická výuka i praktická cvičení probíhají v prostředí standardní učebny umožňující interaktivní výuku a odpovídající bezpečnostním a hygienickým předpisům.

Pro výuku je třeba mít k dispozici minimálně následující materiálně technické zázemí:

- PC s internetovým připojením a zvukovou kartou
- dataprojektor a projekční plátno
- prezentér
- flipchart, psací potřeby
- potřebné názorné učební pomůcky (dokumenty, učební materiály, výukové listy...)
- možnost flexibilního uspořádání prostor pro potřeby práce ve skupinách a simulační hry

6. LEKTORSKÉ ZABEZPEČENÍ VÝUKY

Požadovaná kvalifikace lektorů programu:

a) Odborná způsobilost:

- vysokoškolské vzdělání v akreditovaném studijním programu studijního oboru, který odpovídá charakteru vyučovaného programu/modulů programu, nebo
- vyšší odborné vzdělání v akreditovaném vzdělávacím programu VOŠ, který odpovídá charakteru vyučovaného programu/modulů programu, nebo
- osvědčení o profesní kvalifikaci lektor dalšího vzdělávání.

b) Pedagogická způsobilost:

- úspěšně ukončené studium andragogiky, příp. pedagogiky, nebo - úspěšně ukončený certifikovaný kurz lektora, nebo
- úspěšně ukončený certifikovaný kurz age managementu.

c) Odborná praxe:

- Nejméně 3 roky lektorské praxe (alespoň jeden lektor).

7. METODICKÉ POSTUPY VÝUKY

Výukové metody:

- přednáška, odborný výklad
- demonstrace
- řízená diskuse
- skupinová práce
- samostudium
- praktická cvičení: práce s informacemi a názorným materiálem z oblasti age managementu, řešení případových situací (aplikace do praxe podle pracoviště účastníků), práce s dokumentací, prezentace samostatné práce aj.

Lektor bude přizpůsobovat výuku všem relevantním podmínkám, zejména skutečnosti, že se jedná o dospělé účastníky vzdělávání. Bude spojovat teorii s praxí a využívat svých praktických zkušeností, dbát na přiměřenost, individuální přístup a názornost. Důraz je kladen na schopnost aplikovat teoretické poznatky do praktických situací, pracovat samostatně a řešit problémy.

8. HODNOCENÍ VÝUKY

Akce bude ukončena praktickou zkouškou a znalostním testem. Znalostní test bude sestaven z celkem 2 - 4 otázek ze všech modulů. Za úspěšné splnění testu se považuje 75 % správně zodpovězených otázek s tím, že pro každý modul musí být správně zodpovězeno alespoň 50 % otázek. Tematické okruhy testu budou sestávat z jednotlivých modulů dle učebního plánu.

Praktická zkouška bude mít podobu závěrečné práce/projektu dle stanovené osnovy. Obsahem práce/projektu bude sestavení plánu aktivit pro implementaci age managementu do vybrané (i fiktivní) organizace v rozsahu 10 – 12 A4 stran. Praktická zkouška bude posouzena dvěma hodnotiteli.

Úspěšný absolvent obdrží certifikát/osvědčení o absolvování.

9. UČEBNÍ PLÁN

Název vzdělávací instituce	Adresa vzdělávací instituce		
Poradce age managementu			
Název modulu	Hodinová dotace		Způsob ukončení modulu
	Teoretická výuka	Praktická cvičení	
Základní východiska age managementu	6	2	Zápočet
Age management	6	2	Zápočet
Organizační kultura	6	2	Zápočet
Koncept pracovní schopnosti	6	2	Zápočet
Personální procesy podporující age management	6	2	Zápočet
Počet hodin teoretické a praktické výuky	30	10	
Počet hodin celkem	40		

10. MODULY VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Název modulu	Základní východiska age managementu
Délka modulu	8 hod. (6 hod. teorie + 2 hod. praktických cvičení)
Vstupní předpoklady	Viz vstupní předpoklady účastníků programu.
Stručná anotace vymežující cíle modulu	
Účastníci se v úvodním modulu seznámí s problematikou stárnutí populace a s ní souvisejícími socioekonomickými a kulturními aspekty, situací na trhu práce a aktuálními trendy pracovního prostředí se zaměřením na postavení starších dospělých. Naučí se identifikovat jednotlivé segmenty stříbrné ekonomiky a potenciál jejího rozvoje.	
Předpokládané výsledky výuky	
Absolvent modulu bude schopen: a) prokázat znalost relevantní terminologie; b) vyjmenovat jednotlivé věkové dimenze a vysvětlit jejich vzájemná vztah i propojení s konceptem age managementu; c) vysvětlit aktuální stav populace v kontextu demografického stárnutí a charakterizovat prognózy budoucího vývoje; d) popsat aktuální strukturu nezaměstnanosti, její příčiny a dopady; e) uvést jednotlivé oblasti politiky zaměstnanosti a její nástroje; f) identifikovat ohrožené skupiny a trhu práce a jejich specifika; g) vysvětlit dopady Průmyslu 4.0 z hlediska proměny struktury trhu práce; h) vymezit oblast stříbrné ekonomiky, vyjmenovat jednotlivé oblasti budoucího rozvoje a charakterizovat výzvy a příležitosti pro společnost i jedince.	
Učivo / obsah výuky	
<ul style="list-style-type: none">• Výchozí terminologie• Periodizace lidského věku• Demografické stárnutí populace• Trh práce, strategie zaměstnanosti• Průmysl 4.0• Stříbrná ekonomika	
Metody výuky	
<ul style="list-style-type: none">• přednáška, odborný výklad• řízená diskuse• prezentace• demonstrace (videoukázky, výukové filmy atp.)• praktická cvičení a samostatná práce	

- samostudium

Ukončení modulu

V průběhu výuky bude lektor pozorovat práci jednotlivých účastníků, na základě cíleného pozorování, řízeného rozhovoru (problémového dotazování) a výsledků dílčích úkolů rozhodne, zda účastník dosáhl požadovaných výsledků, či zda jich nedosáhl. Pokud lektor nebude přesvědčen o tom, že účastník všech požadovaných výstupů modulu skutečně dosáhl, zadá účastníkovi úkol, na kterém účastník prokáže/neprokáže, že potřebnými výstupy disponuje.

Parametry pro hodnocení výsledků výuky

výsledek výuky	parametry pro hodnocení
a)	Věcně správné a přesné definice pojmů.
b)	Věcně správné a úplné vyjmenování jednotlivých věkových dimenzí.
c)	Správný a komplexní popis aktuální situace a budoucího vývoje.
d)	Věcně správná charakteristika aktuálního stavu.
e)	Věcné a správné vyjmenování minimálně 5 oblastí/nástrojů.
f)	Strukturovaný a úplný výčet cílových skupin s popisem jejich specifík.
g)	Vhodná a komplexní charakteristika vývoje a dopadů.
h)	Výstižné a úplné vymezení oblasti a jejích segmentů.

Doporučená literatura pro lektory

- Ilmarinen J.: Ako si predĺžiť aktívny život: starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Príroda, Bratislava 2008. ISBN 978-80-07-01658-3
- Cimbáliková a kol. Age Management. Komparativní analýza přístupů a podmínek využívaných v České republice a ve Finsku. Praha: AIVD ČR, 2011, ISBN 978-80904531-2-8
- Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.
- Iniciativa Průmysl 4.0, Ministerstvo průmyslu a obchodu

Název modulu	Age management
Délka modulu	8 hod. (6 hod. teorie + 2 hod. praktických cvičení)
Vstupní předpoklady	Viz vstupní předpoklady účastníků programu.
Stručná anotace vymezující cíle modulu	
<p>Účastníci se seznámí s principy age managementu, kontexty jeho vzniku, možnostmi implementace a aktuálními trendy vývoje. Naučí se identifikovat všechny úrovně age managementu a jeho aktéry, získají přehled o jeho cílech a metodách. Seznámí se s vybranými koncepty ovlivňujícími implementaci age managementu v organizacích a naučí se identifikovat specifika jednotlivých věkových skupin v pracovním prostředí. Seznámí se s jednotlivými pilíři age managementu.</p>	
Předpokládané výsledky výuky	
<p>Absolvent modulu bude schopen:</p> <ol style="list-style-type: none"> definovat age management jako specifickou disciplínu, jeho předmět, cíle a historický vývoj; charakterizovat provázání konceptu age managementu s cíli a prioritami veřejných politik; identifikovat a charakterizovat jednotlivé úrovně age managementu; vymežit vztah age managementu k talent managementu, ke kultuře a k sociální odpovědnosti organizace; vysvětlit potenciální přínosy a rizika age managementu v organizaci; vyjmenovat generace na trhu práce a konkretizovat jejich rozdílná očekávání; navrhnout a aplikovat vhodné postupy pro nastavení pracovního prostředí respektujícího specifika vybraných věkových skupin pracovníků; definovat jednotlivé pilíře age managementu. 	
Učivo / obsah výuky	
<ul style="list-style-type: none"> • Historický vývoj age managementu • Age management jako součást veřejných politik • Aktivní stárnutí, zdravé stárnutí, úspěšné stárnutí • Úrovně age managementu • Sociální odpovědnost organizací, talent management • Generace na trhu práce • Specifika různých věkových skupin • Pilíře age managementu 	

Metody výuky

- přednáška, odborný výklad
- řízená diskuse
- prezentace
- praktická cvičení a samostatná práce
- samostudium

Ukončení modulu

V průběhu výuky bude lektor pozorovat práci jednotlivých účastníků, na základě cíleného pozorování, řízeného rozhovoru (problémového dotazování) a výsledků dílčích úkolů rozhodne, zda účastník dosáhl požadovaných výsledků, či zda jich nedosáhl. Pokud lektor nebude přesvědčen o tom, že účastník všech požadovaných výstupů modulu skutečně dosáhl, zadá účastníkovi úkol, na kterém účastník prokáže/neprokáže, že potřebnými výstupy disponuje.

Parametry pro hodnocení výsledků výuky

výsledek	parametry pro hodnocení výuky
a)	Věcně správná a komplexní definice.
b)	Přesné a úplné vyjmenování kontextů.
c)	Věcně správné a úplné vyjmenování jednotlivých úrovní.
d)	Komplexní a věcně správné vymezení.
e)	Věcně správné a úplné vyjmenování přínosů a rizik.
f)	Výstižné a úplné vyjmenování generací a jejich specifík.
g)	Výstižný a správný popis způsobů, správné uvedení alespoň 3 vhodných postupů.
h)	Kompletní a věcně správná definice.

Doporučená literatura pro lektory

- Ilmarinen J.: Ako si predĺžiť aktívny život: starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Príroda, Bratislava 2008. ISBN 978-80-07-01658-3
- Cimbáľníková a kol. Age Management. Komparatívni analýza prístupů a podmínek využívaných v České republice a ve Finsku. Praha: AIVD ČR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Cimbáľníková a kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9

Název modulu	Organizační kultura, mezigenerační spolupráce
Délka modulu	8 hod. (6 hod. teorie + 2 hod. praktických cvičení)
Vstupní předpoklady	Viz vstupní předpoklady účastníků programu.
Stručná anotace vymezující cíle modulu	
<p>Účastníci se seznámí s úrovněmi, faktory a významem organizační kultury, s aspekty sociální odpovědnosti organizace, s podobami věkové diskriminace a ageismu v organizacích, dále s faktory sociálního klimatu, s konceptem generací pracovníků, s faktory pracovní motivace a stimulace, pracovní spokojenosti a s konceptem angažovanosti pracovníků v kontextu age managementu, s problematikou spolupráce, sdílení a učení mezi generacemi na pracovišti. Naučí se porozumět zásadním souvislostem organizační kultury a mezigenerační spolupráce v kontextu budování dobrého jména zaměstnavatele z hlediska age managementu.</p>	
Předpokládané výsledky výuky	
<p>Absolvent modulu bude schopen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) prokázat znalost relevantní terminologie; b) prokázat znalosti charakteristik organizační kultury vysvětlit důležitost organizační kultury; c) identifikovat souvislosti organizační kultury a age managementu; d) porozumět diskriminaci a rovnému zacházení v organizacích; e) identifikovat věkové stereotypy a ageismus v organizacích; f) prokázat znalost zásadních ustanovení Antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., 365/2017 Sb. g) uvést faktory sociálního klimatu a identifikovat jeho vliv na fungování organizace v kontextu age managementu; h) prokázat znalost specifik různých generací pracovníků; i) prokázat znalosti východisek a teorií pracovní motivace a znalosti nástrojů pracovní stimulace z hlediska age managementu a různých generací pracovníků; j) prokázat orientaci v problematice pracovní spokojenosti a porozumění angažovanosti pracovníků z hlediska age managementu a různých generací pracovníků; k) uvést a vysvětlit faktory mezigenerační spolupráce, mezigeneračního sdílení a učení na pracovišti s kontexty koncepcí diversity management, řízení znalostí a talent management; l) identifikovat souvislosti age managementu a dobrého jména zaměstnavatele a objasnit přínosy age managementu pro dobré jméno zaměstnavatele. 	

Učivo / obsah výuky

- Organizační kultura podporující age management
- Sociální odpovědnost organizace
- Diskriminace a rovné zacházení v organizacích
- Věkové stereotypy
- Ageismus v organizacích
- Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., 365/2017 Sb.
- Sociální klima na pracovišti
- Generace pracovníků
- Pracovní motivace a stimulace pracovníků
- Pracovní spokojenost a angažovanost pracovníků
- Mezigenerační spolupráce, mezigenerační sdílení a učení na pracovišti; diversity management, řízení znalostí, talent management
- Budování dobrého jména zaměstnavatele

Metody výuky

- přednáška, odborný výklad
- řízená diskuze
- individuální a skupinová práce
- praktická individuální a skupinová cvičení
- prezentace k individuální a skupinové práci
- samostatná práce
- samostudium

Ukončení modulu

V průběhu výuky bude lektor pozorovat práci jednotlivých účastníků, na základě cíleného pozorování, řízeného rozhovoru (problémového dotazování) a výsledků dílčích úkolů rozhodne, zda účastník dosáhl požadovaných výsledků, či zda jich nedosáhl. Pokud lektor nebude přesvědčen o tom, že účastník všech požadovaných výstupů modulu skutečně dosáhl, zadá účastníkovi úkol, na kterém účastník prokáže/neprokáže, že potřebnými výstupy disponuje.

Parametry pro hodnocení výsledků výuky

výsledek	parametry pro hodnocení výuky
a)	Vymezení relevantní terminologie.
b)	Vyjmenování zásadních charakteristik a významných faktorů organizační kultury a zdůvodnění její důležitosti.
c)	Uvedení kontextů organizační kultury a age managementu.

d)	Vymezení diskriminace a rovného zacházení z hlediska organizačního prostředí.
e)	Vymezení věkových stereotypů a ageismu a uvedení jejich charakteristik z hlediska organizačního prostředí.
f)	Interpretace zásadních ustanovení Antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., 365/2017 Sb.
g)	Vyjmenování zásadních faktorů vlivu sociálního klimatu na organizaci s relevantními kontexty age managementu.
h)	Uvedení typických (generalizovaných) charakteristik a odlišností generací pracovníků.
i)	Vymezení východisek pracovní motivace, výčet teorií pracovní motivace a uvedení jejich charakteristik, vyjmenování nástrojů pracovní stimulace z hlediska age managementu a generací pracovníků.
j)	Vymezení pracovní spokojenosti a angažovanosti pracovníků z hlediska age managementu a generací pracovníků.
k)	Uvedení faktorů mezigenerační spolupráce, sdílení a učení na pracovišti; vymezení koncepcí diversity management, řízení znalostí a talent management a jejich uvedení do souvislostí s mezigenerační spoluprací, sdílením a učením na pracovišti.
l)	Uvedení souvislostí age managementu a dobrého jména zaměstnavatele a přínosů age managementu pro dobré jméno zaměstnavatele.

Doporučená literatura pro lektory

- Ilmarinen J.: Ako si predĺžiť aktívny život: starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Príroda, Bratislava 2008. ISBN 978-80-07-01658-3
- Cimbáľníková a kol. Age Management. Komparatívni analýza prístupů a podmínek využívaných v České republice a ve Finsku. Praha: AIVD ČR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Cimbáľníková a kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9

Název modulu	Koncept pracovní schopnosti
Délka modulu	8 hod. (6 hod. teorie + 2 hod. praktických cvičení)
Vstupní předpoklady	Viz vstupní předpoklady účastníků programu.
Stručná anotace vymežující cíle modulu	
<p>Účastníci se seznámí s definicí pracovní schopnosti a s jednotlivými faktory, které pracovní schopnost tvoří v rámci „Domu pracovní schopnosti“ a se souvisejícími vlivy. Budou znát obsahové zaměření nástroje na měření pracovní schopnosti (Index pracovní schopnosti - Work Ability Index) a možnosti využití jeho výsledků. Naučí se porozumět vlivu stárnutí na pracovní schopnost a budou znát opatření na udržování pracovní schopnosti s ohledem na jednotlivé generace na pracovišti. Účastníci budou také seznámeni s vybranými manažerskými opatřeními na podporu zvládnání změn v běhu života u různých generací z pohledu zaměstnavatele. Naučí se rovněž nastavit strategii odchodu do důchodu.</p>	
Předpokládané výsledky výuky	
<p>Absolvent modulu bude schopen:</p> <ol style="list-style-type: none"> prokázat znalost terminologie konceptu pracovní schopnosti; vyjmenovat jednotlivé faktory pracovní schopnosti; prokázat znalost nástroje na měření pracovní schopnosti a využití jeho výsledků; prokázat znalost vlivů stárnutí na jednotlivé faktory pracovní schopnosti; uvést opatření na podporu pracovní schopnosti dle jednotlivých pater „Domu pracovní schopnosti“ z pohledu zaměstnavatele; uvést opatření na podporu zvládnání změn v běhu života u různých generací z pohledu zaměstnavatele; připravit návrh vhodné strategie odchodu do důchodu. 	
Učivo / obsah výuky	
<ul style="list-style-type: none"> • Koncept pracovní schopnosti • Jednotlivé faktory pracovní schopnosti • Index pracovní schopnosti a využití získaných výsledků • Vliv stárnutí na pracovní schopnost • Možnosti podpory pracovní schopnosti u jednotlivých generací na pracovišti • Manažerská opatření na podporu zvládnání změn v běhu života • Strategie přípravy na odchod do důchodu 	

Metody výuky

- přednáška, odborný výklad
- řízená diskuze
- individuální a skupinová práce
- praktická individuální a skupinová cvičení
- prezentace k individuální a skupinové práci
- samostatná práce
- samostudium

Ukončení modulu

V průběhu výuky bude lektor pozorovat práci jednotlivých účastníků, na základě cíleného pozorování, řízeného rozhovoru (problémového dotazování) a výsledků dílčích úkolů rozhodne, zda účastník dosáhl požadovaných výsledků, či zda jich nedosáhl. Pokud lektor nebude přesvědčen o tom, že účastník všech požadovaných výstupů modulu skutečně dosáhl, zadá účastníkovi úkol, na kterém účastník prokáže/neprokáže, že potřebnými výstupy disponuje.

Parametry pro hodnocení výsledků výuky

výsledek	parametry pro hodnocení výuky
a)	Věcně správné vymezení terminologie.
b)	Vyjmenování
c)	Definování obsahu nástroje a způsob interpretace jeho výsledků.
d)	Výstižný a správný popis vlivů stárnutí v jednotlivých oblastech pracovní schopnosti.
e)	Uvedení
f)	Uvedení minimálně dvou manažerských opatření na podporu zvládnání změn u jednotlivých generací.
g)	Komplexní a věcně správné vymezení strategie přípravy na odchod do důchodu.

Doporučená literatura pro lektory

- Ilmarinen J.: Ako si predĺžiť aktívny život: starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Príroda, Bratislava 2008. ISBN 978-80-07-01658-3
- Cimbáliková a kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9

- Novotný a kol. Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age Managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost. Praha: AIVD ČR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3
- Štorová, I., Fukan, J. Zaměstnanec a věk. Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, Praha, 2012, ISBN
- Štorová, I.: Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky, Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2015

Název modulu	Personální procesy podporující age management
Délka modulu	8 hod. (6 hod. teorie + 2 hod. praktických cvičení)
Vstupní předpoklady	Viz vstupní předpoklady účastníků programu.
Stručná anotace vymezující cíle modulu	
<p>Účastníci se seznámí s age managementem jako koncepcí řízení věkové struktury pracovníků v organizaci, s analýzou jeho stavu (age management audit), se strategií zaměstnávání starších lidí v organizaci, zapojením starších pracovníků a managementu (liniových vedoucích pracovníků) do implementace age managementu. Dále budou účastníci seznámeni s opatřeními na podporu age managementu v systému personálních procesů a s jejich implementací, s řízením mezigeneračního předávání znalostí v organizaci, vzděláváním personalistů a managementu k zavádění a uplatňování věkové diverzity v organizaci, s problematikou komunikace a informovanosti k age managementu v organizaci, se začleněním age managementu v sociálním dialogu mezi zaměstnavatelem a odbory a s hodnocením efektivity age managementu v organizaci.</p>	
Předpokládané výsledky výuky	
<p>Absolvent modulu bude schopen:</p> <ol style="list-style-type: none"> prokázat znalost relevantní terminologie; charakterizovat age management na úrovni organizace a pracovních skupin/týmů; analyzovat stav age managementu v organizaci (age management audit); prokázat znalosti k formulování strategie zaměstnávání starších lidí v organizaci; uvést způsoby zapojení starších pracovníků a liniového managementu do implementace age managementu; uvést opatření na podporu age managementu v systému personálních procesů a postupy jejich implementace (získávání a výběr pracovníků; rozmísťování pracovníků; řízení pracovního výkonu; vzdělávání, rozvoj a řízení kariéry pracovníků; pracovní podmínky a péče o pracovníky; interní a externí personální poradenství; uvolňování pracovníků); uvést aspekty a faktory mezigeneračního předávání znalostí v organizaci a prokázat 	

znalost metod jeho řízení;

- h) prokázat znalosti ke vzdělávání personalistů a managementu (liniových vedoucích pracovníků) k zavádění a uplatňování věkové diverzity v organizaci;
- i) uvést nástroje komunikace a postupy k informovanosti k age managementu v organizaci;
- j) prokázat znalosti o začlenění age managementu do sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a odbory;
- k) uvést metody hodnocení efektivity age managementu v organizaci.

Učivo / obsah výuky

- Age management na úrovni organizace (zaměstnavatele) a pracovních skupin /týmů – řízení věkové struktury pracovníků
- Analýza stavu age managementu v organizaci (age management audit)
- Strategie reflektující zvyšování věku pracovníků – strategie zaměstnávání starších lidí
- Zapojení starších pracovníků a managementu (liniových vedoucích pracovníků) do implementace age managementu
- Opatření na podporu age managementu v systému personálních procesů a jejich implementace (získávání a výběr pracovníků; rozmísťování pracovníků; řízení pracovního výkonu; vzdělávání, rozvoj a řízení kariéry pracovníků; pracovní podmínky a péče o pracovníky; interní a externí personální poradenství; uvolňování pracovníků)
- Řízení mezigeneračního předávání znalostí v organizaci
- Vzdělávání personalistů a managementu k zavádění a uplatňování věkové diverzity v organizaci
- Komunikace a informovanost k age managementu v organizaci
- Age management v sociálním dialogu mezi zaměstnavatelem a odbory
- Hodnocení efektivity age managementu v organizaci

Metody výuky

- přednáška, odborný výklad
- řízená diskuze
- individuální a skupinová práce
- praktická individuální a skupinová cvičení
- prezentace k individuální a skupinové práci
- samostatná práce
- samostudium

Ukončení modulu

V průběhu výuky bude lektor pozorovat práci jednotlivých účastníků, na základě cíleného pozorování, řízeného rozhovoru (problémového dotazování) a výsledků dílčích úkolů rozhodne, zda účastník dosáhl požadovaných výsledků, či zda jich nedosáhl. Pokud lektor nebude přesvědčen o tom, že účastník všech požadovaných výstupů modulu skutečně dosáhl, zadá účastníkovi úkol, na kterém účastník prokáže/neprokáže, že potřebnými výstupy disponuje.

Parametry pro hodnocení výsledků výuky

výsledek	parametry pro hodnocení výuky
a)	Vymezení relevantní terminologie.
b)	Vymezení age managementu na úrovni organizace a pracovních skupin/týmů.
c)	Popis postupu analýzy stavu age managementu v organizaci (age management audit).
d)	Vymezení strategie zaměstnávání starších lidí v organizaci a uvedení postupu její tvorby a obsahu.
e)	Uvedení způsobů zapojení starších pracovníků a liniového managementu do implementace age managementu.
f)	Uvedení opatření na podporu age managementu v systému personálních procesů a postupů jejich implementace (získávání a výběr pracovníků; rozmísťování pracovníků; řízení pracovního výkonu; vzdělávání, rozvoj a řízení kariéry pracovníků; pracovní podmínky a péče o pracovníky; interní a externí personální poradenství; uvolňování pracovníků).
g)	Vymezení mezigeneračního předávání znalostí v organizaci a uvedení aspektů, faktorů a metod jeho řízení.
h)	Uvedení obsahů a metod vzdělávání personalistů a managementu (liniových vedoucích pracovníků) k zavádění a uplatňování věkové diverzity.
i)	Uvedení významu komunikace a informovanosti k age managementu v organizaci, uvedení nástrojů komunikace a postupů k informovanosti k age managementu v organizaci.
j)	Uvedení postupů začlenění age managementu do sociálního dialogu mezi zaměstnavatelem a odbory.
k)	Uvedení metod hodnocení efektivity age managementu v organizaci.

Doporučená literatura pro lektory

- Ilmarinen J.: Ako si predĺžiť aktívny život: starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii. Príroda, Bratislava 2008. ISBN 978-80-07-01658-3
- Cimbáliková a kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka. Praha: AIVD ČR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný a kol. Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age Managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost. Praha: AIVD ČR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3
- Štorová, I.: Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky, Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2015