



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 VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Poradca vekového manažmentu

## 2. CHARAKTERISTIKA VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Vzdelávacia aktivita predstaví účastníkom základné princípy age managementu, jeho ciele, nástroje, možnosti implementácie a meranie pracovných schopností zamestnancov pomocou indexu pracovnej schopnosti (WAI, Work Ability Index) a pripraví ich na aktivity v prostredí zamestnávateľských organizácií. Účastníci nadobudnú prostredníctvom prednášok, praktických cvičení, skupinovej práce a vlastných skúseností základné vedomosti, kompetencie a zručnosti potrebné pre činnosť poradcu vekového manažmentu. Absolventi budú schopní:

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

## 3. VSTUPNÉ POŽIADAVKY NA ÚČASTNÍKOV

Kurz je vytvorený primárne pre personalistov a manažérov so skúsenosťami v manažmente ľudských zdrojov a so záujmom naučiť sa viac o špecifikách a možnostiach implementácie riadenia pracovníkov podľa veku. 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 oblasti manažmentu ľudských zdrojov, personálnych procesoch, vzdelávania dospelých a psychológie práce.

#### **4. ORGANIZAČNÉ ZABEZPEČENIE VZDELÁVACEJ AKTIVITY**

Výučba je realizovaná prezenčnou formou, pričom súčasťou výučby sú aj praktické cvičenia. Kurz je rozdelený do piatich na seba nadväzujúcich jednodňových blokov v celkovej dĺžke 40 hodín. Každý z týchto blokov zahŕňa 6 hodín teórie a 2 hodiny praxe. Rozsah vyučovacej hodiny je 45 minút a neprekračuje 8 hodín denne (bez prestávky). Na začiatku kurzu budú účastníci poučení o BOZP.

#### **5. PRIESTOROVÁ, MATERIÁLNA A TECHNICKÁ ORGANIZÁCIA VZDELÁVACEJ AKTIVITY**

Teoretická výučba a praktické cvičenia prebiehajú v prostredí štandardnej učebne umožňujúcej interaktívne vzdelávanie a spĺňajúcej bezpečnostné a hygienické podmienky.

Pre výučbu je treba mať k dispozícii minimálne nasledujúce materiálno-technické prostriedky:

- počítač s internetovým pripojením a zvukovou kartou;
- dataprojektor a projekčné plátno;
- laserový ukazovateľ;
- flipchart, písacie potreby;
- potrebné názorné učebné pomôcky (dokumenty, učebný materiál, návody, ...);
- možnosť flexibilného usporiadania priestoru pre prácu v skupinách a simulačné hry.

#### **6. POŽIADAVKY NA LEKTORSKÉ ZABEZPEČENIE VZDELÁVANIA**

Požadovaná kvalifikácia:

a) Odborná kompetencia:

- vysokoškolské vzdelanie v akreditovanom študijnom programe študijného odboru, ktorý zodpovedá charakteru vyučovaného programu / modulu, alebo

- vyššie odborné vzdelanie v akreditovanom vzdelávacom programe (VOŠ), ktorý zodpovedá charakteru vyučovaného programu / modulu, alebo
- certifikát o odbornej kvalifikácii lektor ďalšieho vzdelávania.

b) Pedagogická kompetencia:

- Úspešne ukončené štúdium andragogiky, príp. pedagogiky, alebo úspešne ukončený certifikovaný kurz vzdelávania lektorov, alebo
- úspešne ukončený certifikovaný kurz age managementu.

c) Odborná prax:

- minimálne 3 roky lektorskej praxe (aspoň jeden lektor).

## 7. METÓDY VZDELÁVANIA

Učebné metódy:

- prednáška, výklad
- praktické ukážky
- riadená diskusia
- skupinová práca
- samoštúdium
- praktické cvičenia: práca s informáciami a názorným materiálom z oblasti age managementu, riešenia prípadových situácií (aplikácia na pracovné prostredie účastníkov), práca s dokumentáciou, prezentácia samostatnej práce, a i.

Lektor prispôsobí učenie všetkým relevantným podmienkam, najmä faktu, že sa jedná o dospelých účastníkov vzdelávania. Spája teóriu s praxou a použije vlastné skúsenosti, dbá na primeranosť, individuálny prístup a názornosť. Dôraz je kladený na schopnosť aplikovať teoretické poznatky v praktických situáciách, pracovať samostatne a riešiť problémy.

## 8. HODNOTENIE VZDELÁVANIA

Aktivita bude ukončená praktickou skúškou a vedomostným testom. Vedomostný test bude pozostávať z 2 - 4 otázok zo všetkých modulov. Za úspešné splnenie testu sa považuje 75% správne zodpovedaných otázok, pričom musí byť zodpovedaných správne najmenej 50% otázok z každého modulu. Tematické okruhy testu budú pozostávať z jednotlivých modulov podľa učebného plánu.

Praktická skúška bude mať podobu záverečnej práce / projektu podľa stanovenej osnovy. Obsahom práce bude zostavenie plánu aktivít pre implementáciu age managementu vo

vybranej (aj fiktívnej) organizácii v rozsahu 10 – 12 A4 strán. Praktická skúška bude vyhodnotená dvoma hodnotiteľmi.

Úspešný absolvent získa certifikát / osvedčenie o absolvovaní.

## 9. UČEBNÝ PLÁN

Názov vzdelávacej inštitúcie	Adresa vzdelávacej inštitúcie		
<b>Poradca vekového manažmentu</b>			
Názov modulu	Počet hodín		Spôsob ukončenia modulu
	Teoretická výučba	Praktické cvičenia	
<b>Základné východiská age managementu</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Kredit
<b>Age management</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Kredit
<b>Organizačná kultúra</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Kredit
<b>Koncept pracovnej schopnosti</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Kredit
<b>Personálne procesy podporujúce age management</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Kredit
<b>Počet hodín teoretickej a praktickej výučby</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	
<b>Počet hodín</b>	<b>40</b>		

## 10. MODULY VZDELÁVACIEHO PROGRAMU

<b>Názov modulu</b>	<b>Základné východiská age managementu</b>
<b>Rozsah modulu</b>	8 hodín (6 hodín teórie + 2 hodiny praktických cvičení)

<b>Vstupné požiadavky</b>	Vid' vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávacej aktivity.
<b>Anotácia vymedzujúca hlavný cieľ modulu</b>	
<p>Účastníci sa oboznámia s problematikou starnutia populácie a s ňou súvisiacimi sociálno-ekonomickými a kultúrnymi aspektami, situáciou na trhu práce a aktuálnymi trendami pracovného prostredia s dôrazom na status starších dospelých. Naučia sa identifikovať jednotlivé segmenty striebornej ekonomiky a potenciál jej rozvoja.</p>	
<b>Predpokladané výsledky učenia</b>	
<p>Absolvent modulu bude schopný:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) preukázať vedomosti relevantnej terminológie;</li> <li>b) vymenovať jednotlivé vekové dimenzie a vysvetliť ich vzájomný vzťah a prepojenie s konceptom age managementu;</li> <li>c) vysvetliť súčasný stav populácie v kontexte demografického starnutia a charakterizovať prognózy budúceho vývoja;</li> <li>d) popísať aktuálnu štruktúru nezamestnanosti, jej príčiny a dôsledky;</li> <li>e) uviesť jednotlivé oblasti politiky zamestnanosti a jej nástroje;</li> <li>f) identifikovať rizikové skupiny na trhu práce a ich špecifiká;</li> <li>g) vysvetliť dopady Industry 4.0 z hľadiska premeny štruktúry trhu práce;</li> <li>h) definovať oblasť striebornej ekonomiky, identifikovať jednotlivé oblasti budúceho rozvoja a charakterizovať výzvy a príležitosti pre spoločnosť a jednotlivca.</li> </ul>	
<b>Obsah učenia</b>	

- Úvodná terminológia.
- Periodizácia ľudského veku.
- Demografické starnutie populácie.
- Trh práce, stratégia zamestnanosti.
- Industry 4.0.
- Strieborná ekonomika.

### **Učebné metódy**

- prednáška, výklad
- riadená diskusia
- prezentácia
- ukážky (videá, edukačné filmy, a i.)
- praktické cvičenia a samostatná práca
- samoštúdium

### **Ukončenie modulu**

V priebehu výučby bude lektor pozorovať prácu jednotlivých účastníkov. Na základe cieleného pozorovania, riadeného rozhovoru (interview) a výsledkov čiastkových úloh lektor rozhodne, či účastník dosiahol požadované výsledky, alebo ich nedosiahol. Ak lektor nebude presvedčený o dosiahnutých výsledkoch účastníka, ktoré modul vyžaduje, zadá účastníkovi úlohu, pomocou ktorej účastník preukáže / nepreukáže potrebné výsledky.

### **Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia**

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Korektné a presné definície pojmov.
b)	Korektné a kompletné vymenovanie všetkých vekových dimenzií.
c)	Správny a komplexný opis súčasnej situácie a budúceho vývoja.
d)	Faktický opis súčasného stavu.
e)	Vecné a správne vymenovanie najmenej 5 oblastí/nástrojov.
f)	Štruktúrovaný a kompletný zoznam cieľových skupín s opisom ich špecifik.
g)	Vhodná a komplexná charakteristika vývoja a dopadu.
h)	Výstižné a úplné vymedzenie oblastí a ich segmentov.

### Odporúčaná literatúra pre lektorov

- Cimbálníková, L., et al. (2011). *Age Management. Komparatívni analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD v ČR.
- Cimbálníková, L., et al. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Praha: AIVD v ČR.
- Ilmarinen, J. (2008). *Ako si predĺžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda.
- *Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020*. (2014). Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti>
- *Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti*.
- *Koncepcia inteligentného priemyslu pre Slovensko*. Dostupné na: <https://www.mhsr.sk/inovacie/strategie-a-politiky/smart-industry>
- *Akčný plán inteligentného priemyslu SR*. Dostupné na: <https://www.mhsr.sk/inovacie/strategie-a-politiky/akcny-plan-inteligentneho-priemyslu-sr>

Názov modulu	Age management
Rozsah modulu	8 hodín (6 hodín teórie + 2 hodiny praktických cvičení)



**Vstupné požiadavky**

Vid' vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávacej aktivity.

**Anotácia vymedzujúca hlavný cieľ modulu**

Účastníci sa oboznámia s princípmi age managementu, kontextami jeho vzniku, možnosťami implementácie a aktuálnymi trendami vývoja. Naučia sa identifikovať všetky úrovne age managementu a jeho aktérov, získajú prehľad o jeho cieľoch a metódach. Zoznámia sa s vybranými konceptmi ovplyvňujúcimi implementáciu age managementu v organizáciách a naučia sa identifikovať špecifiká jednotlivých vekových skupín v pracovnom prostredí. Oboznámia sa s jednotlivými piliermi age manažmentu.

**Predpokladané výsledky učenia**

Absolvent modulu bude schopný:

- a) definovať age management ako špecifickú disciplínu, jeho predmet, ciele a historický vývoj;
- b) charakterizovať previazanie konceptu age managementu s cieľmi a prioritami verejných politík;
- c) identifikovať a charakterizovať jednotlivé úrovne age managementu;
- d) vymedziť vzťah medzi age managementom a talent managementom, kultúrou a sociálnou zodpovednosťou organizácie;
- e) vysvetliť potenciálne prínosy a riziká age managementu v organizácii;
- f) vymenovať generácie na trhu práce a konkretizovať ich rozličné očakávania;
- g) navrhnúť a aplikovať vhodné procedúry pre nastavenie pracovného prostredia rešpektujúceho špecifiká vybraných vekových skupín pracovníkov;
- h) definovať jednotlivé piliere age managementu.

**Obsah učenia**

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

### **Učebné metódy**

- prednáška, výklad
- riadená diskusia
- prezentácia
- ukážky (videá, edukačné filmy, a i.)
- praktické cvičenia a samostatná práca
- samoštúdium

### **Ukončenie modulu**

V priebehu výučby bude lektor pozorovať prácu jednotlivých účastníkov. Na základe cieleného pozorovania, riadeného rozhovoru a výsledkov čiastkových úloh lektor rozhodne, či účastník dosiahol požadované výsledky, alebo ich nedosiahol. Ak lektor nebude presvedčený o dosiahnutých výsledkoch účastníka, ktoré modul vyžaduje, zadá účastníkovi úlohu, pomocou ktorej účastník preukáže / nepreukáže potrebné výsledky.

### **Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia**

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Korektné a komplexné definície.
b)	Presné a kompletné vymenovanie kontextov.
c)	Korektné vymenovanie jednotlivých úrovní.
d)	Komplexné a správne vymedzenie.
e)	Správne a úplné vymenovanie prínosov a rizík.
f)	Výstižné a úplné vymenovanie generácií a ich špecifik.
g)	Výstižný a správny popis spôsobov, správne pomenovanie aspoň 3 vhodných postupov.
h)	Kompletná a korektná definícia.

#### Odporúčaná literatúra pre lektorov

- Cimbálníková, L., et al. (2011). *Age Management. Komparatívni analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD v ČR.
- Cimbálníková, L., et al. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Praha: AIVD v ČR.
- Ilmarinen, J. (2008). *Ako si predžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda.

Názov modulu	Organizačná kultúra
Rozsah	8 hodín (6 hodín teórie + 2 hodiny praktických cvičení)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.

#### Anotácia vymedzujúca hlavný cieľ modulu

Účastníci sa oboznámia s úrovňami, faktormi a významom organizačnej kultúry, s aspektmi sociálnej zodpovednosti v organizácii, s podobami vekovej diskriminácie a ageizmu v organizáciách, s faktormi sociálneho prostredia, s konceptom generácií pracovníkov, s faktormi pracovnej motivácie a stimulácie, pracovnej spokojnosti a s konceptom angažovanosti pracovníkov v kontexte age managementu, s problematikou spolupráce, zdieľania a učenia medzi generáciami na pracovisku. Naučia sa porozumieť základným súvislostiam organizačnej kultúry a medzigeneračnej spolupráce v kontexte budovania dobrého mena zamestnávateľa z hľadiska age managementu.

### **Predpokladané výsledky učenia**

Absolvent modulu bude schopný:

- a) preukázať vedomosti relevantnej terminológie;
- b) preukázať vedomosti o charakteristikách organizačnej kultúry,
- c) vysvetliť dôležitosť organizačnej kultúry;
- d) identifikovať súvislosti organizačnej kultúry a age managementu;
- e) porozumieť diskriminácii a rovnakému zaobchádzaniu v organizáciách;
- f) identifikovať vekové stereotypy a ageizmus v organizáciách;
- g) preukázať vedomosti o zásadných ustanoveniach Zákona č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon);
- h) uviesť faktory sociálneho prostredia a identifikovať ich vplyv na fungovanie organizácie v kontexte age managementu;
- i) preukázať vedomosti o špecifikách rozličných generácií pracovníkov;
- j) preukázať vedomosti o východiskách a teóriách pracovnej motivácie a vedomosti o nástrojoch pracovnej stimulácie podľa age managementu a rôznych generácií pracovníkov;
- k) preukázať orientáciu v problematike pracovnej spokojnosti a porozumenie angažovanosti pracovníkov z hľadiska age managementu a rôznych generácií pracovníkov;
- l) uviesť a vysvetliť faktory medzigeneračnej kooperácie, medzigeneračného zdieľania a učenia na pracovisku v kontexte koncepcie manažmentu diverzity, manažmentu znalostí a talent manažmentu;
- m) identifikovať súvislosti age managementu a dobrého mena zamestnávateľa a objasniť prínos age managementu pre dobré meno zamestnávateľa.

## Obsah učenia

- Organizačná kultúra podporujúca age management.
- Sociálna zodpovednosť organizácie.

- Diskriminácia a rovnaké zaobchádzanie v organizáciách.
- Vekové stereotypy.
- Ageizmus v organizáciách.
- Interpretácia zásadných ustanovení Zákona č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
- Sociálne prostredie na pracovisku.
- Generácie pracovníkov.
- Pracovná motivácia a stimulácia zamestnancov.
- Pracovná spokojnosť a angažovanosť pracovníkov.
- Medzigeneračná kooperácia, medzigeneračné zdieľanie a učenie na pracovisku, manažment diverzity, poznatkov a talentu.
- Budovanie dobrého mena zamestnávateľa.

## Učebné metódy

- prednáška, výklad
- riadená diskusia
- individuálna a skupinová práca
- praktické individuálne a skupinové cvičenia
- prezentácia individuálnej a skupinovej práce
- samostatná práca
- samoštúdium

## Ukončenie modulu

V priebehu výučby bude lektor pozorovať prácu jednotlivých účastníkov. Na základe cieleného pozorovania, riadeného rozhovoru a výsledkov čiastkových úloh lektor rozhodne, či účastník dosiahol požadované výsledky, alebo ich nedosiahol. Ak lektor nebude presvedčený o dosiahnutých výsledkoch účastníka, ktoré modul vyžaduje, zadá účastníkovi úlohu, pomocou ktorej účastník preukáže / nepreukáže potrebné výsledky.

### Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Vymedzenie relevantnej terminológie.
b)	Identifikácia nosných charakteristík a dôležitých faktorov organizačnej kultúry a potvrdenie jej dôležitosti.
c)	Uvedenie kontextov organizačnej kultúry a age managementu.
d)	Vymedzenie diskriminácie a rovnakého zaobchádzania v podmienkach organizačného prostredia.
e)	Vymedzenie vekových stereotypov a ageizmu a uvedenie ich charakteristík z hľadiska prostredia organizácie.
f)	Interpretácia zásadných ustanovení Zákona č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
g)	Identifikácia kľúčových faktorov vplyvu sociálneho prostredia na organizáciu s relevantnými kontextami age managementu.
h)	Predloženie typických (všeobecných) charakteristík a rozdielov generácií pracovníkov.
i)	Vymedzenie východísk pracovnej motivácie, vymenovanie teórií pracovnej motivácie a predstavenie ich charakteristík, vymenovanie nástrojov pracovnej stimulácie z hľadiska age managementu a generácií pracovníkov.
j)	Vymedzenie pracovnej spokojnosti a angažovanosti pracovníkov v kontexte age managementu a generácií pracovníkov.
k)	Predstavenie faktorov medzigeneračnej kooperácie, zdieľania a učenia na pracovisku; vymedzenie konceptov manažmentu diverzity, riadenia znalostí a talentu, a ich vloženie do kontextu s medzigeneračnou spoluprácou,

	zdieľaním a učením na pracovisku.
l)	Identifikácia súvislostí age managementu a dobrého mena zamestnávateľa a benefitov age managementu pre reputáciu zamestnávateľa.

### Odporúčaná literatúra pre lektorov

- Cimbálníková, L., et al. (2011). *Age Management. Komparatívni analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD v ČR.
- Cimbálníková, L., et al. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Praha: AIVD v ČR.
- Ilmarinen, J. (2008). *Ako si predĺžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda.
- Novotný, P., et al. (2014). *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. Praha: AIVD ČR.
- *Zákon č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)*.

Názov modulu	Koncept pracovnej schopnosti
Rozsah	8 hodín (6 hodín teórie + 2 hodiny praktických cvičení)
Vstupné požiadavky	Vid' vstupné požiadavky na účastníkov vzdelávacej aktivity.
<b>Anotácia vymedzujúca hlavný cieľ modulu</b>	

Účastníci budú oboznámení s definíciou pracovnej schopnosti a jednotlivými faktormi, ktoré tvoria pracovnú schopnosť v rámci „Domu pracovnej schopnosti – Work Ability House“ a súvisiacimi vplyvmi. Budú poznať obsahové zameranie nástroja na meranie pracovnej schopnosti (Index pracovnej schopnosti – Work Ability Index) a možnosti využitia jeho výsledkov. Naučia sa porozumieť vplyvu starnutia na pracovnú schopnosť a budú poznať opatrenia na zachovanie pracovnej schopnosti rešpektujúc pritom jednotlivé generácie na pracovisku. Účastníci budú taktiež oboznámení s vybranými manažérskymi opatreniami na podporu zvládania zmien v priebehu života u rôznych generácií z pohľadu zamestnávateľa. Taktiež sa naučia ako nastaviť stratégiu odchodu do dôchodku.

### **Predpokladané výsledky učenia**

Absolvent modulu bude schopný:

- a) preukázať vedomosti terminológie konceptu pracovnej schopnosti;
- b) vymenovať jednotlivé faktory pracovnej schopnosti;
- c) preukázať vedomosti o nástroji na meranie pracovnej schopnosti a využitie jeho výsledkov;
- d) preukázať vedomosti o vplyvoch starnutia na jednotlivé faktory pracovnej schopnosti;
- e) uviesť opatrenia na podporu pracovnej kapacity podľa jednotlivých úrovní „domu pracovnej schopnosti“ z pohľadu zamestnávateľa;
- f) uviesť opatrenia na podporu zvládania zmien v priebehu života u rôznych generácií z pohľadu zamestnávateľa;
- g) pripraviť návrh vhodnej stratégie odchodu do dôchodku.

### **Obsah učenia**

- Koncept pracovnej schopnosti.
- Jednotlivé faktory pracovnej schopnosti.
- Index pracovnej schopnosti a využitie získaných výsledkov.
- Dopad starnutia na pracovnú schopnosť.
- Možnosti podpory pracovnej schopnosti jednotlivých generácií na pracovisku.
- Manažérske opatrenia na podporu zvládania zmien v priebehu života.
- Stratégia prípravy na odchod do dôchodku.



## Učebné metódy

- prednáška, výklad
- riadená diskusia
- individuálna a skupinová práca

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

## Ukončenie modulu

V priebehu výučby bude lektor pozorovať prácu jednotlivých účastníkov. Na základe cieleného pozorovania, riadeného rozhovoru a výsledkov čiastkových úloh lektor rozhodne, či účastník dosiahol požadované výsledky, alebo ich nedosiahol. Ak lektor nebude presvedčený o dosiahnutých výsledkoch účastníka, ktoré modul vyžaduje, zadá účastníkovi úlohu, pomocou ktorej účastník preukáže / nepreukáže potrebné výsledky.

## Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Korektné vymedzenie terminológie.
b)	Identifikácia jednotlivých faktorov pracovnej schopnosti a objasnenie ich vzájomných vzťahov.
c)	Definícia obsahu nástroja a spôsob interpretácie 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 opatrenia na podporu zvládania zmien u jednotlivých generácií.
g)	Komplexné a vecne správne vymedzenie stratégie prípravy na odchod do dôchodku.

#### Odporúčaná literatúra pre lektorov

- Cimbálníková, L., et al. (2011). *Age Management. Komparatívni analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD v ČR.
- Cimbálníková, L., et al. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Praha: AIVD v ČR.
- Ilmarinen, J. (2008). *Ako si predĺžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda.
- Novotný, P., et al. (2014). *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. Praha: AIVD ČR.
- ŠTOROVÁ, I. (2015). *Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky*. Svaz průmyslu a dopravy ČR.
- ŠTOROVÁ, I., FUKAN, J. (2012). *Zaměstnanec a věk aneb age management na pracovišti*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů.

Názov modulu	Personálne procesy podporujúce age management
Rozsah modulu	8 hodín (6 hodín teórie + 2 hodiny praktických cvičení)

<b>Vstupné požiadavky</b>	Vid' vstupné požiadavky pre účastníkov vzdelávacej aktivity.
<b>Anotácia vymedzujúca hlavný cieľ modulu</b>	
<p>Účastníci sa oboznámia s age managementom ako koncepciou riadenia vekovej štruktúry pracovníkov v organizácii, s analýzou jeho stavu (age management audit), so stratégiou zamestnávania starších ľudí v organizácii, zapojením starších pracovníkov a manažmentu do implementácie age managementu. Ďalej budú účastníci oboznámení s opatreniami na podporu age managementu v procesoch riadenia ľudských zdrojov a s ich implementáciou, manažovaním medzigeneračného prenosu poznatkov v organizácii, s riadením medzigeneračného predávania vedomostí a skúseností v organizácii, vzdelávaním personalistov a manažmentu k zavádzaniu a uplatňovaniu vekovej diverzity v organizácii, s problematikou komunikácie a informovanosti o age managemente v organizácii, s začlenením age managementu v sociálnom dialógu medzi zamestnávateľom a odbormi a s hodnotením efektivity age managementu v organizácii.</p>	
<b>Predpokladané výsledky učenia</b>	

Absolvent modulu bude schopný:

- a) preukázať vedomosti relevantnej terminológie;
- b) charakterizovať age management na úrovni organizácie a pracovných skupín;
- c) analyzovať stav age managementu v organizácii (age management audit);
- d) preukázať vedomosti o formulovaní stratégie zamestnávania starších ľudí v organizácii;
- e) určiť spôsoby zapojenia starších zamestnancov a líniového manažmentu do implementácie age managementu;
- f) uviesť opatrenia na podporu age managementu v systéme personálnych procesov a postupy pre ich implementáciu (nábor a výber pracovníkov, umiestnenie pracovníkov, riadenie výkonu práce, vzdelávanie, rozvoj a riadenie kariéry pracovníkov, pracovné podmienky a starostlivosť o pracovníkov, interné a externé personálne poradenstvo; prepúšťanie pracovníkov);
- g) uviesť aspekty a faktory medzigeneračného predávania poznatkov v organizácii a preukázať vedomosti o metódach jeho riadenia;
- h) preukázať vedomosti o vzdelávaní personalistov a manažmentu (líniových vedúcich pracovníkov) k zavádzaniu a aplikácii vekovej rozmanitosti v organizácii;
- i) uviesť nástroje komunikácie a postupy informovanosti o age managemente v organizácii;
- j) preukázať vedomosti o začlenení age managementu do sociálneho dialógu medzi

zamestnávateľom a odbormi;

- k) uviesť metódy hodnotenia efektivity age managementu v organizácii.

**Obsah učenia**

- Age management na úrovni organizácie (zamestnávateľa) a pracovných skupín – riadenie vekovej štruktúry pracovníkov .
- Analýza stavu age managementu v organizácii (age management audit).
- Stratégia reflektujúca zvyšovanie veku pracovníkov – stratégia zamestnávania starších ľudí.
- Zapojenie starších pracovníkov a manažmentu (líniových vedúcich pracovníkov) do implementácie age managementu.
- Opatrenia na podporu age managementu v systéme personálnych procesov a ich implementácia (nábor a výber pracovníkov, umiestnenie pracovníkov, riadenie pracovného výkonu, vzdelávanie, rozvoj a riadenie kariéry pracovníkov, pracovné podmienky a starostlivosť o pracovníkov, interné a externé personálne poradenstvo; prepúšťanie pracovníkov).
- Riadenie medzigeneračného prenosu vedomostí v organizácii.
- Vzdelávanie personalistov a manažmentu so zameraním na implementáciu a uplatňovanie vekovej diverzity v organizácii.
- Komunikácia a informovanosť o age managemente v organizácii.
- Age management v sociálnom dialógu medzi zamestnávateľom a odborními.
- Hodnotenie efektivity age managementu v organizácii.

### **Učebné metódy**

- prednáška, výklad
- riadená diskusia
- individuálna a skupinová práca
- praktické individuálne a skupinové cvičenia
- prezentácia individuálnej a skupinovej práce
- samostatná práca
- samoštúdium

### **Ukončenie modulu**

V priebehu výučby bude lektor pozorovať prácu jednotlivých účastníkov. Na základe cieleného pozorovania, riadeného rozhovoru a výsledkov čiastkových úloh lektor rozhodne, či účastník dosiahol požadované výsledky, alebo ich nedosiahol. Ak lektor nebude presvedčený o dosiahnutých výsledkoch účastníka, ktoré modul vyžaduje, zadá účastníkovi úlohu, pomocou ktorej účastník preukáže / nepreukáže potrebné výsledky.

### Parametre pre hodnotenie výsledkov učenia

Výsledok	Parametre hodnotenia
a)	Vymedzenie relevantnej terminológie.
b)	Vymedzenie age managementu na úrovni organizácie a pracovných skupín.
c)	Opis postupu analýzy stavu age managementu v organizácii (age management audit).
d)	Vymedzenie stratégie zamestnávania starších ľudí v organizácii a uvedenie postupu jej tvorby a obsahu.
e)	Uvedenie spôsobu zapojenia starších pracovníkov a líniového manažmentu do implementácie age managementu.
f)	Uvedenie opatrení na podporu age managementu v systéme personálnych procesov a postupov ich implementácie (nábor a výber pracovníkov, umiestňovanie pracovníkov, riadenie výkonu práce, vzdelávanie, rozvoj a riadenie kariéry pracovníkov, pracovné podmienky a starostlivosť o pracovníkov, interné a externé personálne poradenstvo; prepúšťanie pracovníkov).
g)	Vymedzenie medzigeneračného prenosu vedomostí v organizácii a predstavenie aspektov, faktorov a metód jeho riadenia.
h)	Uvedenie obsahov a metód vzdelávania personalistov a manažmentu (líniových vedúcich pracovníkov) v oblasti implementácie a uplatňovania vekovej diverzity.

i)	Vymedzenie dôležitosti komunikácie a informovanosti o age managemente v organizácii, uvedenie nástrojov komunikácie a postupov informovanosti o age managemente v organizácii.
j)	Predstavenie postupov pre začlenenie age managementu do sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom a odbormi.
k)	Uvedenie metód hodnotenia efektivity age managementu v organizácii.

### Odporúčaná literatúra pre lektorov

- Cimbálníková, L., et al. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Praha: AIVD v ČR.
- Ilmarinen, J. (2008). *Ako si predĺžiť aktívny život. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii*. Bratislava: Príroda.
- Novotný, P., et al. (2014). *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. Praha: AIVD ČR.
- ŠTOROVÁ, I. (2015). *Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky*. Svaz průmyslu a dopravy ČR.