



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



## NAZWA PROJEKTU DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

ECIM HIPOKAMP –Łódź/ Polska

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. NAZWA PROJEKTU DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

Doradca do spraw zarządzania wiekiem

## 2. CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

Działania edukacyjne przedstawiają podstawowe zasady zarządzania wiekiem, jego cele, narzędzia, możliwości wdrożenia i pomiaru zdolności pracowników do pracy poprzez WAI (wskaźnik zdolności do pracy) oraz przygotowują pracowników do aktywności wewnątrz danej organizacji. Uczestnicy zdobędą podstawową wiedzę, kompetencje i umiejętności niezbędne do sprawowania funkcji doradcy ds. zarządzania wiekiem, poprzez wykłady, ćwiczenia praktyczne, pracę w grupach, słuchanie i zdobywanie doświadczenia. Absolwenci będą potrafili:

- orientować się w teoretycznych podstawach i metodach zarządzania wiekiem
- stosować zasady zarządzania wiekiem
- wyjaśnić i przedstawić zasady i cele zarządzania wiekiem
- określić potrzeby organizacji w zakresie zarządzania wiekiem
- analizować potrzeby poszczególnych grup wiekowych w miejscu pracy
- wybrać odpowiednie narzędzia do wdrażania zarządzania wiekiem w organizacjach
- tworzyć wewnętrzne dokumenty w celu wdrożenia zarządzania wiekiem
- tworzyć procedury w celu wdrożenia indywidualnych środków zarządzania wiekiem
- monitorować wdrażanie zarządzania wiekiem w organizacjach
- zasugerować modyfikację procedur wdrażania środków zarządzania wiekiem
- ocenić korzyści z każdego wdrożonego działania, w celu wspierania zdolności do pracy poszczególnych grup wiekowych

### 3. WYMAGANIA WSTĘPNE DLA UCZESTNIKÓW

Kurs jest przeznaczony przede wszystkim dla managerów zasobami ludzkimi oraz dla osób z kadry zarządzającej, które mają doświadczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi i chciałyby poznać specyfikę i możliwości wdrożenia zarządzania strukturą wiekową. Kurs nie jest przeznaczony dla początkujących pracowników bez wcześniejszego doświadczenia. Stanowisko przewiduje rozbudowanie/specjalizację działu HR.

Minimalne wymagania wstępne to:

- ukończone 18 lat
- wykształcenie wyższe- minimum ukończone studia licencjackie w zakresie nauk humanistycznych i społecznych (andragogika, zarządzanie, pedagogika, praca socjalna, psychologia itp.)
- wcześniejsze doświadczenie w zarządzaniu ludźmi
- podstawowa wiedza i umiejętności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, procesów kadrowych, edukacji dorosłych i psychologii pracy.

### 4. ORGANIZACJA DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

Edukacja jest realizowana w pełnym wymiarze czasu, obejmując także zajęcia praktyczne. Kurs dzieli się na pięć bloków jednodniowych (łącznie 40 godzin). Każdy z bloków obejmuje 6 lekcji teorii i 2 lekcje praktyki. Lekcja trwa 45 minut, a zajęcia nie przekraczają ośmiu godzin dziennie (bez przerw). Na początku kursu uczestnicy zostaną poinformowani o zasadach BHP.

### 5. MIEJSCE, NIEZBĘDNE MATERIAŁY ORAZ STRONA TECHNICZNA DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

Lekcje teoretyczne i zajęcia praktyczne odbywają się w środowisku klasowym umożliwiającym interaktywną edukację i zachowanie odpowiednich zasad BHP.

Konieczne jest zapewnienie następujących materiałów i zaplecza technicznego:

- Komputer z dostępem do Internetu i kartą dźwiękową
- Projektor i ekran projekcyjny
- Wskaźnik laserowy
- Tablica flipchart, materiały piśmiennicze
- Pomoce naukowe (dokumenty, materiały dydaktyczne, samouczki ...)
- Elastyczne ustawienie zarówno do pracy w grupach jak i do udziału w grach symulacyjnych

## 6. WYMOGI DOTYCZĄCE WYKŁADOWCÓW

Wymagane kwalifikacje:

a) Kompetencje:

- wykształcenie uniwersyteckie w akredytowanym programie studiów w zakresie przedmiotu badań, który odpowiada tematom / modułom programu lub wyższe wykształcenie zawodowe w akredytowanej szkole wyższej, które odpowiada tematom / modułom programu
- lub świadectwo kwalifikacji zawodowych, wykładowca edukacji dorosłych/ kształcenia uzupełniającego.

b) Kompetencje pedagogiczne:

- ukończone studia z zakresu andragogiki (kształcenie dorosłych), pedagogiki lub pomyślnie ukończony certyfikowany kurs wykładowców
- lub pomyślnie ukończony certyfikowany kurs zarządzania wiekiem.

c) Doświadczenie zawodowe:

- przynajmniej 3 lata doświadczenia w prowadzeniu wykładów (co najmniej jeden spośród wykładowców).

## 7. METODOLOGIA

Metody nauczania:

- wykłady
- praktyczna demonstracja
- kontrolowana dyskusja
- praca grupowa
- samokształcenie
- ćwiczenia praktyczne: praca z materiałem informacyjnym i wizualnym z zakresu zarządzania wiekiem, rozwiązywanie studium przypadku (zastosowanie w zależności od miejsca pracy uczestników), praca z dokumentacją, prezentacja samodzielnej pracy itp. Wykładowca dostosuje nauczanie przy uwzględnieniu zaistniałych warunków, w szczególności uwzględniając fakt, że uczniami są osoby dorosłe. Połączy teorię z praktyką i wykorzysta własne praktyczne doświadczenie, zadba o adekwatność, indywidualne podejście i klarowność. Nacisk kładziony jest na umiejętność zastosowania wiedzy teoretycznej do praktycznych sytuacji, w celu samodzielnej pracy i rozwiązywania problemów.

## 8. OCENA DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

Edukacja zakończy się sprawdzeniem wiedzy praktycznej i testem wiedzy teoretycznej. Test wiedzy będzie składał się z **XXX** pytań ze wszystkich modułów, przy czym 75% poprawnie udzielonych odpowiedzi zaliczy test, pod warunkiem, że w każdym z modułów co najmniej 50% odpowiedzi będzie poprawnych. Zakres tematyczny testu składać się będzie z poszczególnych modułów zgodnie z programem nauczania.

Egzamin praktyczny będzie miał formę końcowej pracy / projektu zgodnie z określonym programem. Praca / projekt będzie składać się z planu działania na rzecz wdrożenia zarządzania wiekiem w wybranej (nawet fikcyjnej) organizacji w zakresie **XX** stron. Egzamin praktyczny zostanie oceniony przez dwóch oceniających.

Absolwenci otrzymają certyfikat / certyfikat ukończenia **...**

## 9. PLAN NAUCZANIA

Nazwa instytucji edukacyjnej	Adres instytucji edukacyjnej		
<b>Doradca do spraw zarządzania wiekiem</b>			
Nazwa modułu	Liczba godzin		Sposób oceny
	Lekcje teoretyczne	Działania praktyczne	
<b>Kontekst zarządzania wiekiem</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Zaliczenie
<b>Zarządzanie wiekiem</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Zaliczenie
<b>Kultura organizacyjna</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Zaliczenie
<b>Pojęcie „zdolności do pracy“</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	Zaliczenie
<b>Procesy wspierające zarządzanie wiekiem</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	
<b>Liczba godzin teoretycznych i praktycznych</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	
<b>Liczba godzin</b>	<b>40</b>		

## 10. MODUŁY DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

<b>Nazwa modułu</b>	<b>Kontekst zarządzania wiekiem</b>
<b>Liczba godzin</b>	8 godzin (6 godzin lekcji teoretycznych + 2 godziny zajęć praktycznych)
<b>Wymagania wstępne</b>	Zobacz wymagania wstępne dla uczestników (punkt 3).
<b>Adnotacja określająca główne cele modułu</b>	
Uczestnicy dowiedzą się o starzeniu się społeczeństwa i powiązanych z tym aspektach społeczno-ekonomicznych i kulturowych, sytuacji na rynku pracy oraz aktualnych trendach w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem statusu osób starszych. Nauczą się identyfikować segmenty srebrnej gospodarki i potencjał jej rozwoju	
<b>Oczekiwane efekty kształcenia</b>	
Osoba kończąca moduł będzie potrafiła:  a) Wykazać się znajomością odpowiedniej terminologii b) Określić poszczególne grupy wiekowe i wyjaśnić ich korelacje z koncepcją zarządzania wiekiem c) wiekiem d) Wyjaśnić aktualną sytuację społeczeństwa w kontekście starzenia się społeczeństwa i scharakteryzować prognozy przyszłego rozwoju e) Opisać aktualną strukturę bezrobocia, jego przyczyny i skutki f) Opisać poszczególne obszary polityki zatrudnienia i jej instrumenty g) Zidentyfikować dyskryminowane grupy na rynku pracy i znać ich specyfikę h) Wyjaśnić założenia Przemysłu 4.0 w zakresie zmiany struktury rynku pracy i) Określić obszary srebrnej gospodarki, obszary przyszłego rozwoju i scharakteryzować wyzwania i możliwości dla społeczeństwa i jednostki	
<b>Treść nauczania</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Wprowadzenie podstawowej terminologii</li><li>• Periodyzacja wieku człowieka</li><li>• Demograficzne starzenie się populacji</li><li>• Rynek pracy, strategia zatrudnienia</li><li>• Przemysł 4.0</li><li>• Srebrna gospodarka</li></ul>	
<b>Metody nauczania</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• wykłady</li><li>• kontrolowana dyskusja</li><li>• prezentacja</li></ul>	

- pokazy (filmy, filmy edukacyjne itp.)
- ćwiczenia praktyczne i samodzielna praca
- samokształcenie

### Sposób oceny

Prowadzący będzie obserwował podczas zajęć pracę poszczególnych uczestników. Na podstawie ukierunkowanej obserwacji, kontrolowanych rozmów (zadawania pytań) i wyników częściowych zadań zdecyduje o tym, czy uczestnik osiągnął pożądane wyniki, czy też nie. Jeśli wykładowca nie jest przekonany, czy uczestnik spełnił wymagania modułu, to postawi przed uczestnikiem dodatkowe zadanie, w którym uczestnik udowodni / nie udowodni, że osiągnął wymagane wyniki.

- Parametry do oceny efektów nauki

Wynik	Parametry do oceny
a)	Merytorycznie poprawne i dokładne definiowanie pojęć.
b)	Merytoryczne i kompletne wymienienie poszczególnych grup wiekowych.
c)	Prawidłowy i wyczerpujący opis obecnej sytuacji i jej przyszłego rozwoju.
d)	Faktyczny opis aktualnego stanu.
e)	Prawidłowe wymienienie co najmniej pięciu obszarów / narzędzi.
f)	Ustrukturyzowana i kompletna lista grup docelowych wraz z opisem ich specyfiki.
g)	Prawidłowa i złożona charakterystyka rozwoju i oddziaływania.
h)	Kompleksowa i kompletna definicja obszaru działań i jego segmentów

### Zalecana literatura dla wykładowców

- 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)

<b>Nazwa modułu</b>	<b>Zarządzanie wiekiem</b>
<b>Liczba godzin</b>	8 godzin (6 godzin lekcji teoretycznych + 2 godziny zajęć praktycznych)
<b>Wymagania wstępne</b>	Zobacz wymagania wstępne dla uczestników (punkt 3).
<b>Adnotacja określająca główne cele modułu</b>	
<p>Uczestnicy zapoznają się z założeniami zarządzania wiekiem, kontekstami jego rozwoju, możliwościami wdrożenia oraz aktualnymi trendami rozwoju. Nauczą się identyfikować wszystkie poziomy zarządzania wiekiem, uzyskają przegląd celów i metod. Zapoznają się z wybranymi koncepcjami wpływającymi na wdrażanie zarządzania wiekiem w organizacjach oraz nauczą się identyfikować specyfikę każdej grupy wiekowej w środowisku pracy. Będą zaznajomieni z poszczególnymi filarami zarządzania wiekiem.</p>	
<b>Oczekiwane efekty kształcenia</b>	
<p>Osoba kończąca moduł będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Zdefiniować zarządzanie wiekiem jako dyscyplinę, określić przedmiot, cele i historię rozwoju</li> <li>Scharakteryzować powiązanie koncepcji zarządzania wiekiem z celami i priorytetami polityki publicznej</li> <li>Zidentyfikować i scharakteryzować poszczególne poziomy zarządzania wiekiem</li> <li>Określić związek zarządzania wiekiem z zarządzaniem talentami, kulturą i społeczną odpowiedzialnością organizacji</li> <li>Wyjaśnić potencjalne korzyści i zagrożenia związane z zarządzaniem wiekiem w organizacji</li> <li>Nazwać pokolenia obecne na rynku pracy i określić ich różne oczekiwania</li> <li>Zaprojektować i zastosować odpowiednie procedury w celu stworzenia środowiska pracy uwzględniającego specyfikę wybranych grup wiekowych pracowników</li> <li>Określić poszczególne filary zarządzania wiekiem.</li> </ol>	
<b>Treść nauczania</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historia rozwoju zarządzania wiekiem</li> <li>• Zarządzanie wiekiem w ramach polityk publicznych</li> <li>• Aktywne i zdrowe starzenie się</li> <li>• Poziomy zarządzania wiekiem</li> <li>• Społeczna odpowiedzialność organizacji, zarządzanie talentami</li> <li>• Pokolenia na rynku pracy</li> <li>• Specyfika różnych grup wiekowych</li> <li>• Wsparcie zarządzania wiekiem</li> </ul>	



## Metody nauczania

- wykłady
- kontrolowana dyskusja
- prezentacja
- pokazy (filmy, filmy edukacyjne itp.)
- ćwiczenia praktyczne i samodzielna praca
- samokształcenie

## Sposób oceny

Prowadzący będzie obserwował podczas zajęć pracę poszczególnych uczestników. Na podstawie ukierunkowanej obserwacji, kontrolowanych rozmów (zadawania pytań) i wyników częściowych zadań zdecyduje o tym, czy uczestnik osiągnął pożądane wyniki, czy też nie. Jeśli wykładowca nie jest przekonany, czy uczestnik spełnił wymagania modułu, to postawi przed uczestnikiem dodatkowe zadanie, w którym uczestnik udowodni / nie udowodni, że osiągnął wymagane wyniki.

- **Parametry do oceny efektów nauki**

Wynik	Parametry do oceny
a)	Merytorycznie poprawne i dokładne definiowanie pojęć.
b)	Merytorycznie dokładne i kompletne wskazanie wszystkich
c)	Prawidłowy i wyczerpujący opis wszystkich poziomów
d)	Prawidłowa, złożona definicja
e)	Kompletne i szczegółowe opisanie korzyści i ryzyka
f)	Kompletna i szczegółowa charakterystyka pokoleń i ich specyfika
g)	Odpowiedni i prawidłowy opis metod (co najmniej trzy procedury)
h)	Pełna i poprawna definicja.

## Zalecana literatura dla wykładowców

- 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

<b>Nazwa modułu</b>	<b>Kultura organizacyjna, współpraca międzypokoleniowa</b>
<b>Liczba godzin</b>	8 godzin (6 godzin lekcji teoretycznych + 2 godziny zajęć praktycznych)
<b>Wymagania wstępne</b>	Zobacz wymagania wstępne dla uczestników (punkt 3).
<b>Adnotacja określająca główne cele modułu</b>	
<p>Uczestnicy zyskają wiedzę o poziomach, czynnikach i znaczeniu kultury organizacyjnej, z uwzględnieniem odpowiedzialności społecznej organizacji, form dyskryminacji ze względu na wiek, czynnikami klimatu społecznego, koncepcją pokoleń pracowników, czynnikami motywacji, satysfakcji z pracy i koncepcją pracowników zaangażowanych w zarządzanie wiekiem, a także zapoznają się z kwestiami współpracy, dzielenia się i uczenia się między pokoleniami w miejscu pracy. Będą rozumieć podstawowy koncept kultury organizacyjnej i współpracy międzypokoleniowej w kontekście budowania reputacji pracodawcy z punktu widzenia zarządzania wiekiem.</p>	
<b>Oczekiwane efekty kształcenia</b>	
<p>Osoba kończąca moduł będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) wykazać się znajomością odpowiedniej terminologii;</li> <li>b) wykazać się znajomością charakterystyki kultury organizacyjnej, wyjaśnić znaczenie kultury organizacyjnej;</li> <li>c) zidentyfikować powiązania między kulturą organizacyjną a zarządzaniem wiekiem;</li> <li>d) rozumieć pojęcie dyskryminacji i równego traktowania w organizacjach;</li> <li>e) rozpoznawać stereotypy na temat wieku i dyskryminację ze względu na wiek w organizacjach;</li> <li>f) znać podstawowe postanowienia Ustawy Antydyskryminacyjnej nr 198/2009 Coll., 365/2017 Coll. (Republika Czeska)</li> <li>g) zidentyfikować czynniki wpływające na klimat społeczny i określić ich wpływ na funkcjonowanie organizacji w kontekście zarządzania wiekiem;</li> <li>h) wykazać się znajomością specyfiki różnych generacji pracowników;</li> <li>i) wykazać się znajomością teorii motywacji do pracy oraz znajomością metod motywacji w zakresie zarządzania wiekiem i odnośnie różnych generacji pracowników;</li> <li>j) orientować się w zakresie satysfakcji z pracy i rozumieć zaangażowanie pracowników w zarządzanie wiekiem przez różne pokolenia pracowników;</li> <li>k) wyjaśnić czynniki współpracy międzypokoleniowej, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w kontekście koncepcji zarządzania różnorodnością, zarządzania wiedzą i zarządzania talentami;</li> <li>l) określić wpływ (korzyści) zarządzania wiekiem na reputację pracodawcy</li> </ol>	
<b>Treść nauczania</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kultura organizacyjna wspierająca zarządzanie wiekiem</li> </ul>	

- Społeczna odpowiedzialność organizacji
- Dyskryminacja i równe traktowanie w organizacjach
- Stereotypy na temat wieku
- Ageism w organizacjach
- Ustawa Antydyskryminacyjna nr 198/2009 Coll., 365/2017 Coll.
- Klimat społeczny w miejscu pracy
- Pokolenia pracowników
- Motywacja do pracy i motywowanie pracowników
- Satysfakcja z pracy i zaangażowanie pracowników
- Współpraca międzypokoleniowa, dzielenie się wiedzą między poszczególnymi pokoleniami; zarządzanie różnorodnością, zarządzanie wiedzą, zarządzanie talentami
- Budowanie dobrego imienia pracodawcy

### Metody nauczania

- profesjonalne wykłady
- kontrolowana dyskusja
- praca indywidualna i grupowa
- ćwiczenia praktyczne indywidualne i grupowe
- prezentacja pracy indywidualnej i grupowej
- praca samodzielna
- samokształcenie

### Sposób oceny

Prowadzący będzie obserwował podczas zajęć pracę poszczególnych uczestników. Na podstawie ukierunkowanej obserwacji, kontrolowanych rozmów (zadawania pytań) i wyników częściowych zadań zdecyduje o tym, czy uczestnik osiągnął pożądane wyniki, czy też nie. Jeśli wykładowca nie jest przekonany, czy uczestnik spełnił wymagania modułu, to postawi przed uczestnikiem dodatkowe zadanie, w którym uczestnik udowodni / nie udowodni, że osiągnął wymagane wyniki.

### Parametry do oceny efektów nauki

Wynik	Parametry do oceny
a)	Znajomość odpowiedniej terminologii.
b)	Identyfikacja podstawowych cech kultury organizacyjnej oraz uzasadnienie jej znaczenia.
c)	Wprowadzenie powiązań kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem.
d)	Definicja dyskryminacji i równego traktowania w środowisku organizacyjnym.
e)	Określenie stereotypów na temat wieku i dyskryminacji ze względu na wiek i ich charakterystyka z punktu widzenia środowiska organizacyjnego.

f)	Znajomość głównych założeń Ustawy Antydyskryminacyjnej nr 198/2009 Coll., 365/2017 Coll.
g)	Identyfikacja kluczowych czynników wpływu klimatu społecznego na organizację w kontekście zarządzania wiekiem.
h)	Przedstawienie typowych (uogólnionych) cech i różnic między pokoleniami pracowników.
i)	Definicja podstawowych pojęć z zakresu motywacji, teorie motywacji do pracy i ich charakterystyka, wymienienie narzędzi motywacji do pracy w kontekście zarządzania wiekiem i w odnoszeniu do poszczególnych pokoleń pracowników.
j)	Definicja pojęcia satysfakcji pracowników i zaangażowania pracowników w kontekście zarządzania wiekiem i w zależności od pokolenia.
k)	Znajomość czynników współpracy międzypokoleniowej, dzielenia się wiedzą i uczenia się w miejscu pracy; zdefiniowanie koncepcji zarządzania różnorodnością, zarządzania wiedzą i zarządzania talentami oraz umieszczenie ich w kontekście współpracy międzypokoleniowej, dzielenia się wiedzą i uczenia się w miejscu pracy.
l)	Powiązanie zarządzania wiekiem z dobrą opinią o pracodawcy oraz korzyści z zarządzania wiekiem dla reputacji pracodawcy

#### Zalecana literatura dla wykładowców

- 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

<b>Nazwa modułu</b>	<b>Pojęcie „zdolności do pracy“</b>
<b>Liczba godzin</b>	8 godzin (6 godzin lekcji teoretycznych + 2 godziny zajęć praktycznych)
<b>Wymagania wstępne</b>	Zobacz wymagania wstępne dla uczestników (punkt 3).
<b>Adnotacja określająca główne cele modułu</b>	
<p>Uczestnicy poznają definicję „zdolności do pracy“ oraz poszczególne czynniki, które wpływają na zdolność do pracy w ramach koncepcji "Domu zdolności do pracy". Poznają pojęcie „Indeksu zdolności do pracy“ i interpretację jego wskazań. Nauczą się rozumieć wpływ starzenia się na zdolność do pracy i poznają środki mające na celu utrzymanie zdolności do pracy w odniesieniu do poszczególnych pokoleń. Uczestnicy zapoznają się też z wybranymi środkami zarządzania wspierającymi zarządzanie zmianami wśród osób z różnych generacji z punktu widzenia pracodawcy. Nauczą się także, jak stworzyć strategię przechodzenia na emeryturę.</p>	
<b>Oczekiwane efekty kształcenia</b>	
<p>Osoba kończąca moduł będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>wykazać się znajomością terminologii pojęcia zdolności do pracy;</li> <li>wymienić czynniki wpływające na zdolność do pracy;</li> <li>wykazać się wiedzą na temat narzędzia do pomiaru wydajności pracy i wykorzystania jej wyników;</li> <li>wykazać się znajomością skutków starzenia wpływającymi na zdolność do pracy;</li> <li>wymienić działania wspierające zdolność do pracy zgodnie z poziomami "Domu Zdolności do Pracy" z punktu widzenia pracodawcy;</li> <li>zapewnić środki wspierające zmianę sytuacji życiowej różnych pokoleń z perspektywy pracodawcy;</li> <li>przygotować propozycję odpowiedniej strategii przejścia na emeryturę.</li> </ol>	
<b>Treść nauczania</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pojęcie zdolności do pracy</li> <li>Indywidualne czynniki zdolności do pracy i ich wykorzystanie</li> <li>Wpływ starzenia się na zdolność do pracy</li> <li>Możliwości wspierania zdolności do pracy dla poszczególnych pokoleń w miejscu pracy</li> <li>Środki zarządcze wspierające zarządzanie zmianami w ciągu życia</li> <li>Strategia przygotowania do przejścia na emeryturę</li> </ul>	

## Metody nauczania

- wykłady
- kontrolowana dyskusja
- praca indywidualna i grupowa
- praktyczne ćwiczenia indywidualne i grupowe
- prezentacja pracy indywidualnej i grupowej
- praca samodzielna
- samokształcenie

## Sposób oceny

Prowadzący będzie obserwował podczas zajęć pracę poszczególnych uczestników. Na podstawie ukierunkowanej obserwacji, kontrolowanych rozmów (zadawania pytań) i wyników częściowych zadań zdecyduje o tym, czy uczestnik osiągnął pożądane wyniki, czy też nie. Jeśli wykładowca nie jest przekonany, czy uczestnik spełnił wymagania modułu, to postawi przed uczestnikiem dodatkowe zadanie, w którym uczestnik udowodni / nie udowodni, że osiągnął wymagane wyniki.

- **Parametry do oceny efektów nauki**

Wynik	Parametry do oceny
a)	Znajomość właściwej terminologii.
b)	Identyfikacja indywidualnych czynników zdolności pracy i wyjaśnienie wzajemnych powiązań.
c)	Zdefiniowanie narzędzia i sposób interpretacji wyników
d)	Dokładny opis skutków starzenia się, które wpływają na poszczególne obszary zdolności do pracy.
e)	Wymienienie co najmniej dwóch opcji wspierania zdolności do pracy w każdym pokoleniu.
f)	Wymienienie co najmniej dwóch sposobów zarządzania mającego na celu wspieranie zarządzania zmianami między pokoleniami
g)	Kompleksowa definicja strategii emerytalnej.

## Zalecana literatura dla wykładowców

- 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

Nazwa modułu	Procesy wspierające zarządzanie wiekiem
Liczba godzin	8 godzin (6 godzin lekcji teoretycznych + 2 godziny zajęć praktycznych)
Wymagania wstępne	Zobacz wymagania wstępne dla uczestników (punkt 3).
<b>Adnotacja określająca główne cele modułu</b>	
<p>Zarządzanie wiekiem zostanie przedstawione uczestnikom jako koncepcja zarządzania wiekiem pracowników w organizacji, jako kontrola zarządzania wiekiem, jako strategia zatrudnienia osób starszych w organizacji oraz jako zaangażowanie starszych pracowników i kierowników (bezpośrednich przełożonych). Ponadto uczestnicy zapoznają się z działaniami wspierającymi zarządzanie wiekiem w procesach kadrowych, z ich wdrażaniem, z międzypokoleniowym transferem wiedzy w organizacji, szkoleniami dla pracowników i menadżerów w celu wdrażania zróżnicowania wiekowego w organizacji, komunikacji i świadomości zarządzania wiekiem w organizacji, włączając zarządzanie wiekiem w dialog społeczny między pracodawcą a związkami zawodowymi oraz z oceną efektywności zarządzania wiekiem w organizacji.</p>	
<b>Oczekiwane efekty kształcenia</b>	
<p>Osoba kończąca moduł będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) posługiwać się odpowiednią terminologią</li><li>b) scharakteryzować zarządzanie wiekiem na poziomie organizacji i grup roboczych / zespołów;</li><li>c) przeanalizować warunki zarządzania wiekiem w organizacji (audyt zarządzania wiekiem);</li><li>d) wykazać się wiedzą w celu stworzenia strategii zatrudniania osób starszych w organizacji;</li><li>e) wskazać sposoby angażowania starszych pracowników i ich bezpośrednich przełożonych we wdrażanie zarządzania wiekiem;</li><li>f) wprowadzić środki wspierające zarządzanie wiekiem w procesy kadrowe i procedury ich wdrażania (rekrutacja i selekcja pracowników, zatrudnianie, zarządzanie wynikami pracy, szkolenia, rozwój i zarządzanie karierą pracowników, warunki pracy,</li></ol>	



- wewnętrzne i zewnętrzne doradztwo personalne, zwolnienia pracowników);
- g) przedstawić aspekty i czynniki międzypokoleniowego transferu wiedzy w organizacji oraz wykazać się znajomością metod zarządzania tym transferem;
  - h) potrafić szkolić pracowników i kierownictwo (kierowników liniowych) w zakresie wdrażania i stosowania zróżnicowania wiekowego w organizacji;
  - i) wymienić narzędzia i sposoby komunikacji służące podniesieniu świadomości w zakresie zarządzania wiekiem w organizacjach
  - j) wykazać się znajomością metod włączenia zarządzania wiekiem w dialog społeczny między pracodawcą a związkami zawodowymi;
  - k) wymienić metody oceny skuteczności zarządzania wiekiem w organizacji.

### Treść nauczania

- Zarządzanie wiekiem na poziomie organizacji (pracodawcy) i grup roboczych / zespołów - zarządzanie strukturą wiekową pracowników
- Audyt zarządzania wiekiem w organizacji
- Strategia starzenia się pracowników - strategia na rzecz zatrudnienia osób starszych
- Zaangażowanie starszych pracowników i kierownictwa (menedżerów liniowych) we wdrażanie zarządzania wiekiem
- Metody wspierające zarządzanie wiekiem w dziale kadrowym i ich wdrażanie (rekrutacja i wybór pracowników, zatrudnianie pracowników, zarządzanie wynikami pracy, szkolenia, rozwój i zarządzanie karierami pracowników, warunki pracy, wewnętrzne i zewnętrzne doradztwo personalne, zwalnianie pracowników)
- Zarządzanie międzypokoleniowym transferem wiedzy w ramach organizacji
- Szkolenia pracowników i kadry zarządzającej w celu wdrożenia zróżnicowania wiekowego w organizacji
- Komunikacja i świadomość potrzeby zarządzania wiekiem w organizacji
- • Zarządzanie wiekiem w dialogu społecznym między pracodawcą a związkami zawodowymi
- Ocena efektywności zarządzania wiekiem w organizacji

### Metody nauczania

- wykłady
- kontrolowana dyskusja
- praca indywidualna i grupowa
- praktyczne ćwiczenia indywidualne i grupowe
- prezentacja do pracy indywidualnej i grupowej
- praca samodzielna
- samokształcenie



## Sposób oceny

Prowadzący będzie obserwował podczas zajęć pracę poszczególnych uczestników. Na podstawie ukierunkowanej obserwacji, kontrolowanych rozmów (zadawania pytań) i wyników częściowych zadań zdecyduje o tym, czy uczestnik osiągnął pożądane wyniki, czy też nie. Jeśli wykładowca nie jest przekonany, czy uczestnik spełnił wymagania modułu, to postawi przed uczestnikiem dodatkowe zadanie, w którym uczestnik udowodni / nie udowodni, że osiągnął wymagane wyniki.

### • Parametry do oceny efektów nauki

Wynik	Parametry do oceny
a)	Znajomość odpowiedniej terminologii.
b)	Znajomość pojęcia zarządzania wiekiem na poziomie organizacji i na poziomie grupy roboczej / zespołu
c)	Opis procesu analizy zarządzania wiekiem w organizacji (audyt zarządzania wiekiem).
d)	Definicja strategii zatrudniania osób starszych w organizacji, proces jej tworzenia i jej treść.
e)	Wprowadzenie
f)	Wprowadzenie środków wspierających zarządzanie wiekiem w procesach kadrowych (rekrutacja i selekcja pracowników, zatrudnianie pracowników, zarządzanie wynikami pracy, edukacja, rozwój i zarządzanie karierą pracowników, warunki pracy, wewnętrzne i zewnętrzne doradztwo personalne, zwalnianie pracowników).
g)	Definicja międzypokoleniowego transferu wiedzy w organizacji, jego cechy, czynniki i metody zarządzania transferem wiedzy.
h)	Wprowadzenie treści i metod szkolenia pracowników i kadry zarządzającej (kierowników liniowych) do wdrażania różnorodności wiekowej.
i)	Przedstawienie znaczenia zarządzania wiekiem w organizacji, wprowadzenie narzędzi komunikacji i procedur w celu podniesienia poziomu wiedzy na temat zarządzania wiekiem w organizacji.
j)	Wprowadzenie procedur mających na celu włączenie zarządzania wiekiem w dialog społeczny między pracodawcą a związkami zawodowymi.
k)	Wprowadzenie metod oceny efektywności zarządzania wiekiem w organizacji.

### Zalecana literatura dla wykładowców

- 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