

METODIKA VZDELÁVANIA A KARIÉRNEHO PORADENSTVA PRE 50+

Autori: Hilary Hale, Mgr. Tomáš Findra, Mgr. Kristína Novotová

Obsah

1	METODIKA VZDELÁVANIA DOSPELÝCH 50+ V KONTEXTE TRHU PRÁCE.....	1
1.1	Účasť ľudí vo veku 50+ na pracovnom trhu v európskom kontexte	1
1.2	Teórie o vzdelávaní účastníkov 50+ a praktické metodické odporúčania.....	4
1.3	Príklady prispôsobenia vybraných metodických postupov cieľovej skupine 50+	9
2	KARIÉRNE PORADENSTVO DOSPELÝCH 50+	17
2.1	Ponímanie kariéry v neskoršom veku.....	17
2.2	Príklady prístupov v kariérnom poradenstve u pracovníkov 50+.....	17
3.	KĹÚČOVÉ KOMPETENCIE ZAMESTNANCOV A UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE 50+	21
4.	PRÍKLADY DOBREJ PRAXE VO VZDELÁVANÍ 50+ ZO ZAHRANIČIA.....	24
4.1	Web2jobs.....	24
4.2	Projekt Zhodnotenie kariéry v strednom veku vo Veľkej Británii	31
4.3	“Nedôchodci” a ľudia s novou kariérou.....	41

1 METODIKA VZDELÁVANIA DOSPELÝCH 50+ V KONTEXTE TRHU PRÁCE

1.1 Účasť ľudí vo veku 50+ na pracovnom trhu v európskom kontexte

Dôsledky starnutia obyvateľstva Európskej únie (EÚ) budú mať v nadchádzajúcich desaťročiach pravdepodobne veľký význam. Konštantne nízka pôrodnosť a vyššia priemerná dĺžka života zmenia tvar vekovej pyramídy 28 krajín EÚ. Najdôležitejšou zmenou bude výrazný prechod k oveľa staršiemu obyvateľstvu, ktorý sa už teraz prejavuje vo viacerých členských štátoch EÚ. V dôsledku toho sa podiel ľudí v produktívnom veku v EÚ znižuje, zatiaľ čo relatívny počet ľudí v dôchodku sa rozširuje.

Od roku 2002 sa miera zamestnanosti osôb vo veku 50 - 64 rokov v EÚ neustále zvyšuje na úroveň 53,3% v roku 2015, v porovnaní s 38,4% v roku 2002. Zvyšovanie bolo výraznejšie u žien (z 29,1% v roku 2002 na 46,9% v roku 2015) ako u mužov (48,2% v roku 2002 oproti 60,1% v roku 2015).

Toto rýchle starnutie obyvateľstva mení štruktúru veku pracovnej sily a ohrozuje udržateľnosť dôchodkových systémov. Podnecovanie ľudí k dlhšej práci a podpora zamestnateľnosti starších pracovníkov sa stali prioritami pre tvorcov politik. **Zásoby ľudského kapitálu na trhu práce sa preto**

stávajú viac závislé od zvyšovania kvalifikácie súčasnej pracovnej sily než od aktuálnych zručností mladých účastníkov trhu práce.

Účasť na vzdelávaní a odbornej príprave medzi staršími dospelými

Zatiaľ čo odborná príprava môže zmierniť pokles kognitívnych schopností súvisiacich s vekom, najmä ak je navrhnutá tak, aby zodpovedala vzdelávacím potrebám starších dospelých, stále existuje potreba presvedčiť starších dospelých o dôležitosti účasti na vzdelávacích aktivitách. Miera účasti na vzdelávaní a odbornej príprave vo vybraných európskych krajinách podľa veku ukazuje, že účasť na vzdelávaní klesá s vekom, a to vo všetkých krajinách, rovnako u zamestnaných i nezamestnaných. V roku 2015 boli krajinami s najlepšou účasťou starších dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave (formálnej a neformálnej) severské krajiny, po ktorých nasledovali Holandsko, Veľká Británia a Francúzsko. Španielsko, Taliansko, Portugalsko a predovšetkým Nemecko boli výrazne pod priemerom EÚ-28.

% miera účasti celkovej populácie vo veku 50 - 74 r. vo vzdelávaní a odbornej príprave

	2013	2014	2015
VB	8.7	8.7	8.7
Holandsko	7.3	8.0	8.6
Rakúsko	5.4	5.5	6.0
Portugalsko	3.1	3.0	3.3
Nemecko	2.0	2.0	2.1
Slovensko	0.8	0.8	0.7
EU-28	4.6	4.8	4.8

(Zdroj : The 215 Ageing Report, European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs)

Predtým, než možno navrhnuť postupy zamerané na zníženie nerovností v odbornej príprave a na zvýšenie motivácie starších ľudí (aktívnych na trhu práce) obnoviť a zdokonaľiť svoje zručnosti, je potrebné poznať dôvody, prečo sa starší ľudia menej zúčastňujú na vzdelávaní. Zdá sa, že hlavnými dôvodmi sú tri typy bariér:

Ekonomické

Vzhľadom na to, že starší ľudia majú v priemere menej očakávaných rokov v pracovnom sektore, pracovníci a zamestnávateľia budú mať menej času na to, aby využili zisky z odbornej prípravy. Školenie starších pracovníkov znamená preto vyššiu pravdepodobnosť, že sa nevrátia náklady na odbornú prípravu.

Postojové

Postojové bariéry súvisia so stereotypmi, presvedčeniami a očakávaniami zamestnávateľov o pracovníkoch, ktoré sú založené len na ich veku. Zamestnávatelia sa zvyčajne domnievajú, že starší pracovníci majú nižší potenciál učiť sa. Pritom úpravy tréningov, ktoré zodpovedajú ich potrebám, môžu znížiť rozdiel medzi ich učebným výkonom a výkonom mladších pracovníkov. Taktiež, aj keď je u starších pracovníkov menšia pravdepodobnosť odchodu zo zamestnania než u mladších, zamestnávatelia vnímajú starších pracovníkov ako menej stabilnú pracovnú silu, a preto považujú ich odbornú prípravu za investíciu s nižšou návratnosťou. Niektorí starší pracovníci sú tiež ovplyvnení negatívnymi stereotypmi o ich schopnosti učiť sa novým zručnostiam. Najzávažnejším rizikom súvisiacim s vekovými stereotypmi však nie je neochota starších pracovníkov využívať vzdelávanie, ale zlyhávanie manažmentu v primeranej investícii do ich odbornej prípravy.

Inštitucionálne

Inštitucionálne prekážky sa týkajú vzdelávacích postupov a procesov, ktoré nie sú zosúladené so vzdelávacími potrebami starších dospelých, a to pedagogicky i organizačne. Z týchto dôvodov sú pre nich prekážkou v účasti na odbornej príprave. Napríklad, aj pri analýzach vykonaných v rámci tohto projektu bol výrazný problém súvisiaci s tým, že si nedokážu nájsť informácie ohľadne vzdelávania.

Svoj podiel na nižšej účasti vo vzdelávaní dospelých u starších ľudí majú aj predsudky. Medzi najtypickejšie mýty o starších ľuďoch a ich kognitívnych schopnostiach, patria tieto:

- *Starší ľudia sa učia pomalšie ako mladí.*
- *Starší ľudia nevedia spracovať nové informácie.*
- *Starší ľudia sú rigidní.*
- *Starší ľudia si lepšie pamätajú staré informácie než nové.*
- *Starší ľudia sú menej kreatívni.*
- *Starší ľudia sa horšie sústredia.*
- *Starší ľudia sú menej produktívni než mladí ľudia.*
- *Starší ľudia nemôžu zlepšiť svoje schopnosti.*

Je nutné podotknúť, že vzhľadom na uchovanie výbornej úrovne procedurálnej pamäte, úroveň zručností sa vekom nezhoršuje.

Kognitívne funkcie, ktoré sa starnutím zhoršujú:

- Rýchle presúvanie pozornosti z jedného objektu na druhý resp. delenie pozornosti
- Schopnosť ignorovať rušivé podnety pri plnení úloh, pričom rušivým podnetom je napríklad aj obava, že podám horší výkon
- Pracovná pamäť, teda krátkodobé ukladanie informácií a manipulácia s nimi
- Rozhodovanie v časovej tiesni
- Zhoršená schopnosť vidieť a počuť zhorší kognitívne funkcie

- Kognitívne schopnosti ako celok sa spomaľujú

Kognitívne funkcie, ktoré zostávajú neporušené:

- Vedomosti a zručnosti
- Schopnosť trvalej pozornosti
- Pamäť na význam slov
- Procedurálna pamäť – vybavenie si úkonov potrebných pre akciu – napríklad prištie gombíka, jazda na bicykli
- To, čo sa starší ľudia naučia aj vo vyššom veku, si dlhodobo pamätajú.
- Starší ľudia rýchlejšie spracujú čítaný text ak je na tému, ktorú poznajú.

(Zdroj: *Kristína Novotová, Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie vo veku 50+, 2019*)

1.2 Teórie o vzdelávaní účastníkov 50+ a praktické metodické odporúčania

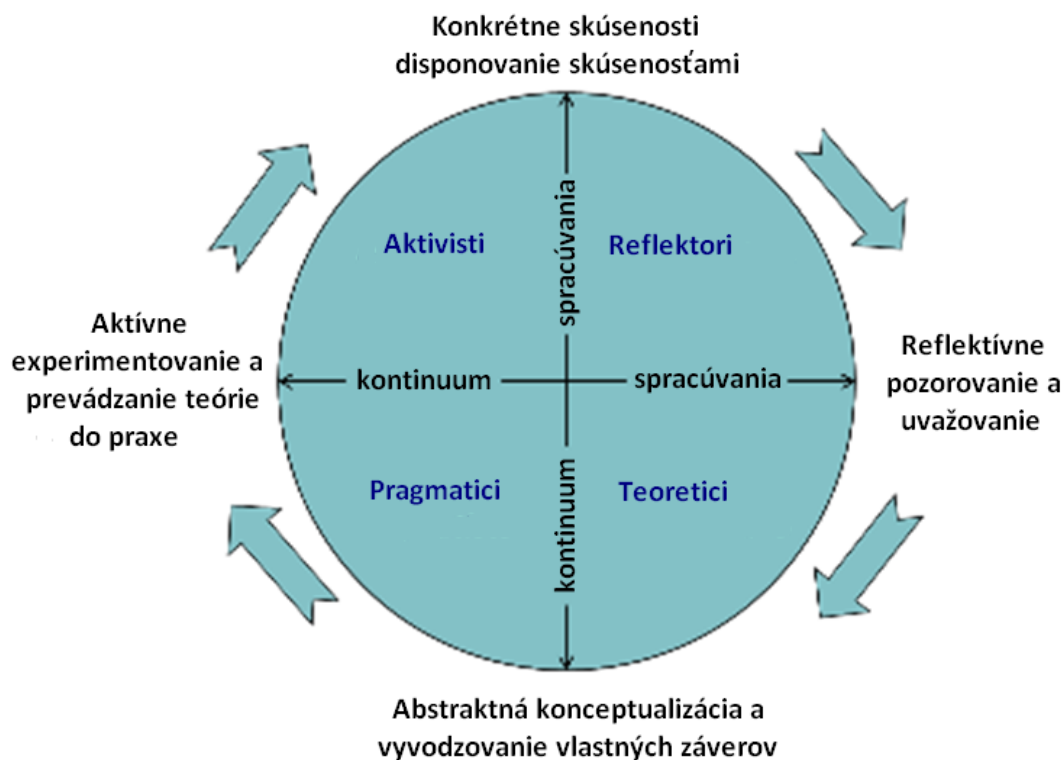
Psychológia a neurovedy v učení sa

Aplikovanie psychológie na dizajn a realizáciu vzdelávania bolo často obmedzené na malý počet modelov. V posledných rokoch boli tieto kľúčové modely kritizované a ukázalo sa, že sú príliš zjednodušujúce - najmä vo vzťahu k starším študentom. Neurovedy poskytujú nové modely a náhľady na to, ako uľahčiť efektívne učenie sa. Psychologických dôkazov, ktoré dávajú organizáciám príležitosť zvýšiť efektívnosť učenia sa u starších študentov, je čoraz viac. Je to však oblasť, v ktorej výskum neustále pokračuje, takže je potrebné neustále hľadať dôkazy a hodnotiť používané metódy a prístupy.

Zmeny v pohľade na myslenie v Psychológii učenia sa

Teórie o štýloch učenia sa (Kolb Honey a Mumford) dominovali v psychológii učenia sa. Honeyova a Mumfordova teória „učebných štýlov“ navrhuje, aby študenti mohli byť klasifikovaní do štyroch odlišných štýlov:

- **Aktivisti:** preferujú učenie sa cez “robenie” a aktivitu;
- **Teoretici:** sa radšej zaoberajú koncepciami a faktami, ktoré analyzujú a syntetizujú;
- **Pragmatici:** potrebujú vidieť aplikáciu naučeného v praxi reálneho života;
- **Reflektori:** sa radšej učia cez pozorovanie a myslenie, zvažujúc rôzne perspektívy



Na základnej úrovni sa štýly učenia skladajú z troch vzájomne prepojených prvkov:

- 🌀 **spracovanie informácií** - obvyklé spôsoby vnímania, ukladania a organizovania informácií, napríklad do obrazov alebo slov;
- 🌀 **vzdelávacie preferencie** – predispozície k učeniu sa určitým spôsobom, napríklad v spolupráci alebo nezávisle alebo v určitom prostredí či čase;
- 🌀 **učebné stratégie** – adaptívne odpovede na učenie sa špecifickému obsahu v rámci konkrétneho kontextu

(Zdroje: David Kolb: *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*, 1984, Honey, P. & Mumford, A. *Manual of Learning Styles*)

Koncepcia učebných štýlov bola často propagovaná a nasledovaná mnohými učiteľmi. V súčasnosti je považovaná za nadmerné zjednodušenie zložitosti spôsobu, akým sa učíme.

Odporúčanie

Vo všeobecnosti, ale najmä ak sú v skupine ľudia rôzneho veku a aj starší ako 50r, efektívne vzdelávacie aktivity by mali obsahovať širokú škálu metód učenia sa a práce s informáciami. Nie je dobré obmedziť sa na len jeden alebo dva charakterom podobné metodické prístupy (napr. prezentácia spojená s diskusiou).

Vplyv kognitívnych štýlov a neurovedy

Oveľa menej preskriptívne ako *štýly učenia sa*, ale vysoko poučné, sú kognitívne poznatky a neurovedecké nálezy. Psychológia a neurovedy predstavujú základný kameň diagnostiky učenia sa a vývoja.

Kognície

Kognície predstavujú súbor vyšších rozumových schopností na spracovanie vnemov prijatých zmyslami a pamäťou. Je to schopnosť zhromažďovať nové informácie, spracovávať ich, pripájať ich k existujúcim informáciám, využívať ich na riešenie problémov a konfrontovať ich s novými situáciami. Užitočná klasifikácia kognitívnych schopností rozlišuje medzi fluidnou a kryštalickou inteligenciou (Cattell, 1963).

Fluidná inteligencia predstavuje schopnosť riešiť problémy v nových situáciách nezávisle od získaných poznatkov: rýchlosť spracovania, riešenie problémov, abstraktné úvahy, priestorové schopnosti a krátkodobá pamäť. Fluidná inteligencia s pribúdajúcim vekom degraduje.

Kryštalická inteligencia je automatická schopnosť používať už existujúce vedomosti prostredníctvom prístupu k dlhodobej pamäti a zahŕňa poznatky o práci, všeobecné vedomosti, veľkosť používaného slovníka a sémantický význam.

Starnutie generuje skoré negatívne účinky na fluidnú inteligenciu, ktorá začína klesať v mladom dospelom veku a pokles pokračuje do 60-ty. Naopak, kryštalická inteligencia, ako napríklad verbálne schopnosti, je stabilnejšia a naďalej stúpa až do konca 70-ty.

Je však dôležité poznamenať, že pri týchto faktoroch existuje veľká individuálna variabilita, pretože ľudia starnú rôznym tempom. Variabilita je taktiež veľmi významná medzi ľuďmi v ich 50-tich, 60-tich a 70-tich rokoch, keďže u niektorých zostávajú kognitívne schopnosti rovnaké a iných vykazujú výraznejší pokles.

(zdroje: <http://www.businessballs.com/kolblearningstyles.htm>,

http://www.open.edu/openlearnworks/pluginfile.php/69355/mod_page/content/1/learning_styles.pdf)

Príklady aktivít zameraných na fluidnú a kryštalickú inteligenciu

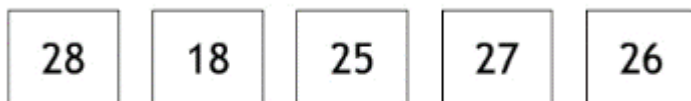
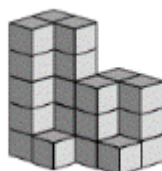
A. Test fluidnej inteligencie (priestorová predstavivosť)

1: Ktorý obrázok možno zložiť z týchto troch tvarov?



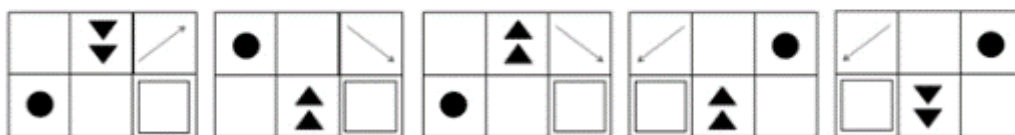
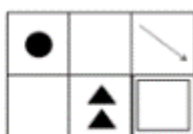
A B C D E

2. Koľko kociek tvorí tento tvar?



A B C D E

3. Ktorá odpoveď je zrkadlovým odrazom tohto obrázku?



A B C D E

B. Test kryštalickej inteligencie (fakty a slovník)

4. Analógie

- a. Doplňte: Atóm je voči _____ tým, čo bunka voči organizmu.
b. Ktoré slovo/slová možno nahradiť miesto otáznika? **Voda** je voči **rúre**, to čo **?** je voči **drôtu**.

- Kábel
- Električka
- Teplo
- Plyn

5. Asociácie. (v anglickej verzii je test asociácií *The Remote Associates Test (RAT)* testom kreatívneho potenciálu)

Ktoré slovo sa spája so všetkými tromi slovami?

- a. týždne / pláсты / rezy _____
b. východ / odraz / zatmenie _____
c. víno / ženy / jahody _____

Kognitívne štýly

Kognitívne štýly sú podobné štýlom učenia sa, pretože sa predpokladá, že sú fyziologicky podložené, a preto sú relatívne stabilné. Rovnako ako v učebných štýloch, aj tu existuje viacero konkurenčných a prekrývajúcich sa teórií. Hoci existuje mnoho termínov na ich opis, dva z najrozšírenejších typov kognitívneho štýlu sú dimenzia Verbálnosti-Predstavivosti a dimenzia Holizmu-analýzy (Riding and Rayner RIDING, R. and RAYNER, S. 1998 Cognitive styles and learning strategies: understanding style differences in learning behaviour. London: David Fulton Publishers.)

- **Verbálnosť-Predstavivosť (V-P):** „**Verbalisti**“ vnímajú informácie vo forme slov, zatiaľ čo „**predstavovači**“ majú tendenciu myslieť v obrazoch. „Verbalisti“ sa preto najlepšie učia textom alebo hovoreným slovom, kým „predstavovači“ sa najlepšie učia z grafických reprezentácií informácií.
- **Holizmus-Analýza (H-A):** Pre túto dimenziu je dôležitý spôsob organizácie informácií. Odráža spôsob, akým jednotlivci organizujú a štruktúrujú informácie; „**Analytik**“ rozdelí informácie do častí. „**Holisti**“ majú tendenciu uprednostňovať štruktúru, ktorá poskytuje celkový pohľad na tému predtým, než sa podrobne pozrú na detaily. „**Analytici**“ uprednostňujú prístup založený na podrobnej analýze, pričom každá téma je úplne preskúmaná pred tým, než sa presunú na ďalšiu.

Na trhu sú dostupné rôzne nástroje na diagnostiku kognitívnych štýlov učenia sa. Problematická je však validita a spoľahlivosť mnohých z nich. Ich využite vo vzdelávacej praxi so staršími študentmi, je ešte ťažšia otázka!

Odporúčanie

Praktický dopad na metodické vystavanie vzdelávacej aktivity je taký, že k danej cieľovej skupine je potrebné pristupovať citlivo, individuálne vnímať potreby a požiadavky skupiny. Pomáha vyhnúť sa striktnému a automatickému aplikovaniu šablónovitých postupov.

Napríklad ak tréner/lektor v skupine, ktorá je vekovo heterogénna a je tam viacero starších účastníkov, zvolí primárne aktivity využívajúce fluidnú inteligenciu (napr. súťaženie v rýchlom dokončovaní pomerne abstraktných úloh s meraním času vypracovania), je pravdepodobné, že starší účastníci by mohli byť v plnení úloh pomalší ako mladší. Celkovo môže vzniknúť mylný dojem, že „sú pomalší ako tí mladší“.

Naopak, ak budú aktivity tréningu alebo školenia primárne postavené na využívaní a spájaní rozsiahlych už naučených a overených skúseností, zručností alebo vedomostí, ktoré niektorí účastníci získali dlhoročnou praxou, je možné že sa budú v nevýhode cítiť mladší účastníci, pretože kladieme dôraz práve na kryštalickú inteligenciu.

Odporúčame preto starostlivo zvažovať typy aktivít a cvičení a zvoliť také aktivity (prípadne ich vhodnú kombináciu), aby zohľadňovali rôzne preferované štýly učenia sa starších alebo/aj mladších účastníkov vzdelávania.

1.3 Príklady prispôsobenia vybraných metodických postupov cieľovej skupine 50+

Analýza vzdelávacích potrieb a motivácia účastníkov 50+

Vzdelávanie dospelých v kontexte tohto projektu vidíme ako dôležitý nástroj na udržanie sa pracovníkov na trhu práce, resp. nájdenie si pracovného miesta. Na otázku analýzy vzdelávacích potrieb sa pozrieme primárne z uhlu pohľadu trhu práce.

Starší zamestnanci by sa mali naďalej cítiť motivovane a majú byť na nich kladené vysoké nároky. Manažéri sú kľúčom k tomu, aby ľudia vedeli, že zamestnávateľ si ich stále váži. Existuje množstvo nástrojov a prístupov, ktoré sú pre realizátorov vzdelávania dostupné, a ktoré pomáhajú pri identifikácii potrieb jednotlivca v oblasti odbornej prípravy/tréningov, a to vrátane riadenia výkonnosti a hodnotenia vývoja.

Nezabudnime, že starší ľudia sú rovnako rozmanití ako akákoľvek iná skupina, a preto môžu zahŕňať:

- tých, čo môžu mať nižšiu úroveň zručností a schopností,
- tých, u ktorých dochádza k zmenám kariéry,
- tých, ktorí si želajú zmeniť svoj životný štýl,

- profesionálnych starších zamestnancov,
- tých, ktorých cieľom je pokračovať v práci aj po dosiahnutí dôchodkového veku,
- a tých, ktorí sú nezamestnaní a teraz sa chcú vrátiť do práce.

Hoci je dôležité uspokojiť potreby každého jednotlivca, nevyhnutne existujú určité obavy, ktoré sa bežne opakujú, napr. obavy zo straty dôvery vo vlastné schopnosti; nedostatok povedomia o tom, čo môže človek ponúknuť a ako to efektívne prezentovať. Starší ľudia tiež zdieľajú podobné bariéry v oblasti zamestnanosti a vzdelávania. Ľudia v tejto skupine potrebujú kvalifikované a empatické rady a poradenstvo od niekoho, kto bude načúvať ich príbehu, a kto má úprimný záujem pomôcť im vyriešiť ich ťažkosti a naplánovať si budúcnosť. Motivácia vzdelávať sa u účastníkov 50+ bude pravdepodobne viac súvisieť s tým, aký zmysel vidia v konkrétnej vzdelávacej aktivite ak sa jej majú zúčastniť a investovať do toho čas, energiu a prípadne aj financie. Je pre nich dôležitý samotný účel vzdelávania (odpoveď na otázku „Prečo?“) a to ako v praxi využijú to čo sa naučia.

Príklad:

Pri vzdelávaní v oblasti IT môže byť dôležité to, že sa naučím robiť lepšie s počítačom a môžem si udržať svoju pracovnú pozíciu, pretože istý štandard IT zručností je nevyhnutný, ale tak isto môže byť motivácia zlepšiť sa v IT preto, aby som mohol komunikovať so svojimi vnúčatami prostredníctvom nástrojov ako sú Skype ale Facebook.

Prax ukazuje, že starší účastníci vzdelávania môžu pravdepodobne chcieť viac porozumieť konkrétnemu využitiu získaných poznatkov ako mladší, kde je častejšia motivácia aj to, že „niečo nové sa naučí a uvidím, možno to raz aj využijem.“

Odporúčanie

Pri analýze vzdelávacích potrieb je možné aplikovať tradičné prístupy (dotazníky, rozhovory, skupinové diskusie, rôzne metódy workshopu a brainstormingu, atď.). Kvalite vzdelávania u účastníkov 50+ môže výrazne pomôcť to, ak sa obsah (formulácie a zameranie otázok) prispôsobí tak, aby zohľadňoval aspekt motivácie vzdelávať sa, a teda aby pomohol účastníkom aj organizátorom vzdelávania lepšie pochopiť očakávania a čo najkomplexnejšie zodpovedať otázku „*Na čo konkrétne, ako a kedy využijem (resp. môžem využiť) vedomosti a zručnosti získané počas vzdelávacieho kurzu.*“

Ďalšie užitočné tipy a odporúčania:

Stanovte si konkrétne ciele učenia. Spravte učenie súčasťou nastavenia cieľov so staršími účastníkmi/zamestnancami. Povzbudte ich k tomu, aby si stanovili aspoň jeden cieľ za štvrtrok týkajúci sa učebného cieľa – či už získavajú nové zručnosti alebo vylepšujú staré – potom ak je to možné ich podporte v ich úsilí, monitorovaním ich pokroku a hľadajte spôsoby, ako im pomôcť.

Presvedčte starších účastníkov o okamžitých výhodách alebo odmenách spojených s učením sa látky/novej zručnosti či úlohy. Ak ste aktívnym účastníkom, ktorý zároveň pracuje, vidíte výzvy jasnejšie, ste kreatívnejší, máte strategickejšie myslenie pri riešení problémov a pracujete šikovnejšie.

Spravte okamžité a dlhodobé výhody učenia viditeľnými, pracovnými a personalizovanými. Presvedčte staršieho účastníka o tom, že po zvládnutí úlohy alebo získavaní vedomostí a zručností bude mať možnosť využiť tieto zručnosti na zvládnutie iných výučbových úloh a poskytnite mu príklady týchto možností. „Je to jednoduchšie, než si myslíte“. Povzbudte starších študentov tým, že ich budete informovať o tom, že učenie novej látky alebo úloh bude jednoduchšie ako očakávali, a že po získaní vedomostí a zručností sa ich následné vzdelávanie uľahčí – naučia sa učiť sa.

Využívanie diskusných postupov spôsobom citlivým k veku

Diskusia je pomerne častým nástrojom používaným počas tréningov. Jedným zo znakov profesionality trénera je, že diskusia plynie tak voľne a prirodzene, až vzniká pocit, akoby sa spustila a rozvíjala sama. Takže sa zdá, že tréner vlastne nie je potrebný. K tomu dochádza, ak sa pre špecifickú skupinu a situáciu podarí nájsť taký formát diskusie, ktorý je prirodzený a pomáha skupine osvojiť si niečo nové. Úlohou trénera je mať na zreteli cieľ, s akým sa diskusia začína, pomôcť vybrať formát diskusného postupu, ktorý slúži tomuto cieľu a zodpovedá veľkosti a charakteru skupiny. Tréner tiež pomáha riadiť diskusiu tak, aby bolo jasné, na čo sa

diskusia zameriava, aby vo vymedzenom čase mohla byť užitočná a priniesla nejaké poznanie alebo sformulovanie ďalších otázok.

Takto môžeme diskusné postupy rozdeliť do troch väčších podskupín na také, ktoré využívajú:

1. *Delenie do skupín* (provokovanie diskusie cieleným usporiadaním podskupín)
2. *Diskusné rozbušky* (podnecovanie diskusie špecifickými podnetmi)
3. *Štruktúrovanie diskusie* (postupy založené na komplexnejšom štruktúrovaní obsahu i formy diskusie)

Hostia

Pod toto označenie možno schovať všetky diskusné situácie, ktoré umožňujú časti ľudí mať výsadné postavenie a väčší priestor na diskusiu. Je to diskusná technika, ktorá je vhodná pre účastníkov 50+ v tréningu alebo školení. Neznamená to „divácku“ situáciu s rozdelením na hovoriacich a počúvajúcich, ale formát, kde sa aj menej hovoriaci môžu aktívne zapojiť so svojimi otázkami a komentármi. Na rozdiel od neštruktúrovanej diskusie, tu si formát vynucuje prednesený názor a priestor na otázky alebo oponentúru. Najčastejšie sa v tréningoch využíva: **panelová diskusia, tlačová konferencia, kreslo pre hostá**. Tieto formáty sú „odkukané“ z metód bežne používaných vo vedeckých kruhoch, na konferenciách a v televíznych debatách. V tréningovom kontexte sú však jasne cielené na učebný zisk. Kreslo pre hostá nie je bežná debata s akýmkoľvek zaujímavým populárnym človekom. Host prichádza k špecifickej téme, aby predstrel svoju skúsenosť a inšpiratívne alebo provokatívne názory k problematike preberanej v tréningu. Načasovanie a formát nie sú náhodné. Použije sa, ak takýto prístup priniesie viac, než by priniesla bežná prezentácia, cvičenie, či napr. hranie rolí na túto tému. Podobne je to v tzv. panelovej diskusii. Oba postupy by mal tréner moderovať spôsobom, ktorý prináša najväčší učebný efekt. Vo všetkých troch formátoch – host v kresle, panelová diskusia či tlačová konferencia – nemusia byť ľudia zvonku. „Hostom“ sa môže stať každý člen tréningovej skupiny v čase, keď sa mu vyhradí čas na prezentáciu s otázkami a venuje sa mu špeciálna pozornosť. Často ľudia z tréningovej skupiny vedia ponúknuť tú istú hodnotu poznatkov a skúseností ako ľudia zvonku. Cielenej (cca 40- až 50-minútovej) prezentácii účastníka skupiny niekedy hovoríme **okienko**.

Tlačová konferencia vo vnútri tréningovej skupiny vyzerá napríklad tak, že spovedaní sú tréneri a organizátori tréningovej série a „novinármi“, ktorí môžu položiť akúkoľvek, aj nepatričnú otázku, sú účastníci. Na začiatku tréningovej série, keď je v hre príliš veľa neznámych a má byť podaných príliš veľa informácií, je to oslobodzujúci formát. Pod hravú formu môžu schovať aj otázky, ktoré by si k trénerom a organizátorom (kým sa vzájomne dobre nepoznajú) nik nedovolil. Súčasne nik nemá hlúpy pocit pri akejkoľvek otázke, veď ide iba o hru. Trénerom tento formát takisto dáva množstvo užitočných informácií o potrebách skupiny a jej potenciálnej dynamike.

(Zdroj: Tréning, Dušan Ondrušek, Vladimír Labát, 2007)

Odporúčanie

Vyššie uvedený metodický postup je dobré využiť v skupine tak, že hosťom je účastník 50+ ktorý má v súvislosti s preberanou problematikou vhodné vedomosti a praktické skúsenosti. Práve skúsenosti, komplexné znalosti a nadhľad sú často devízou starších účastníkov vzdelávania a tréner by mal vytvoriť podmienky na to, aby tieto skúsenosti mohli byť vhodne odovzdané ostatným účastníkom. Môže to byť napríklad staršia pracovníčka v supermarkete, ktorá počas tréningu komunikačných zručností svojim kolegom predostrie konkrétne situácie so zákazníkmi, ktoré zažila, riešila alebo pomáhala riešiť iným kolegom. Na základe tejto situácie následne po skončení diskusie môže zosumarizovať poznatky a podložiť to teóriou. Samozrejme je potrebná príprava, počas ktorej sa tréner a „host“ dohodnú na téme ako aj detailoch prezentácie a tak isto sa pripraví na otázky. Všetko v záujme zachovania plynulého premostenia k preberanej problematike.

Ďalšie užitočné tipy a odporúčania:

Do učebných blokov vždy naplánujte oddychové a odpočinkové prestávky, aby ste znížili únavu. V prípade online vzdelávacích prostredí používajte na povzbudenie študenta správy, ktorými ho vyzvete k oddychu a relaxu predtým, ako opäť obnoví učebný tréning.

Venujte pozornosť vzdelávaciemu prostrediu a vyhýbajte sa všetkému, čo by mohlo staršieho študenta unaviť, vrátane opakovaného používania externých zariadení, prenikavého svetla z obrazoviek, nesprávneho sedenia a nekvalitných učebných materiálov.

Prepájanie vzdelávania a praxe

Využitie získaných vedomostí a zručností je spôsob, akým vzdelávanie vplýva na výkonnosť alebo nové vzdelávanie (ako výsledok naučenia sa učiť sa) a využívanie predchádzajúcich skúseností, vedomostí alebo učenia sa. Dôležitým cieľom u starších účastníkov je maximalizovať využitie naučeného v praxi. Ak sa učia novým operačným postupom v práci, alebo potrebujú rekvalifikáciu v zamestnaní, chceme, aby vzdelávanie zvýšilo ich úspech pri prispôbovaní sa novým úlohám. Často dochádza ku vzniku obáv zo strnulosti a znížených schopností starších dospelých v porovnaní s mladými ľuďmi, najmä v otázkach učenia sa nových vecí alebo prispôbovania sa novým situáciám. V dôsledku toho je pre realizátorov vzdelávania dôležité vedieť ako prispôbiť učebné plány tak, aby mali potenciál čo najviac prepojiť vzdelávanie a prax.

- Učebné materiály a procesy využívané počas tréningu by mali, ak je to možné, **replikovať situáciu, do ktorej sa učenie presie.**
- **Praktické úlohy by mali byť čo najviac podobné úlohám v praxi.**
- **Postupne znižujte závislosť na pomôckach a príručkách, ktoré boli dostupné počas tréningu.**

- **Zmeňte plány tréningových úloh, aby ste dopomohli účastníkom získať flexibilitu** pri stretnutí s rôznymi okolnosťami v rozličných pracovných situáciách. Použitie simulačných metód pomáha poskytnúť určitú flexibilitu a kontrolu pri realizácii týchto druhov cieľov.
- **Nemeňte praktické úlohy ani príklady, dokiaľ účastník nezíska určitú úroveň odbornosti.** Príliš veľa zmien, ktoré nastanú príliš skoro, môžu brániť procesu využitia naučeného.
- Pri využívaní rôznych fyzických alebo počítačových softvérových simulácií či aplikácií na tréning využitia naučeného **sa ubezpečte, že sú si starší účastníci istí v používaní simulátora/softvéru** predtým, ako ich zoznámite s konkrétnymi úlohami.

Kombinované vzdelávanie a starší účastníci

Pôvodné použitie výrazu „kombinované vzdelávanie“ bolo často spájané s jednoduchým prepojením tradičného vyučovania v triede s aktivitami e-learningu/elektronického vzdelávania. Tento pojem sa však vyvinul tak, aby zahŕňal oveľa širší súbor vzdelávacích stratégií. Program kombinovaného vzdelávania kombinuje niekoľko atribútov na vytvorenie zmesi štruktúrovaného a neštruktúrovaného vzdelávania zohľadňujúceho vek:

- **Vzdelávanie vedené tútorom** (v triede aj cez internet)
- **Učenie sa vlastným tempom** vďaka dostupným a interaktívnym materiálom, vrátane pracovných zošitov, prezentácií v powerpointe, webových odkazov, videí, cvičení a aktivít, sebakontroly a sebahodnotenia.
- **Učenie založené na spolupráci** a debate s rovesníckou skupinou, priateľmi a/alebo kolegami v zamestnaní.
- **Prispôsobený obsah** (zahŕňajúci napr. rôzne jazyky a/alebo scenáre na pracovisku)
- **Podpora praxe a výkonu** vo forme rôznych metód hodnotenia, t.j. sebahodnotenie, hodnotenie rovesníckej skupiny, hodnotenie tútora, formálne a neformálne hodnotenie

Dobre navrhnutý program miešaného vzdelávania sa môže stať nesmierne efektívnym riešením na zlepšenie vedomostí, porozumenia, zručností, postojov a celkovej výkonnosti starších dospelých. Môže byť navrhnutý tak, aby ponúkal informácie a vzdelávanie, ktoré je personalizované, teda je zamerané na konkrétnu prácu, integrované v zamestnaní a má vlastné tempo – t.j. je „ušité na mieru“ špecifickým potrebám staršieho účastníka, berúc do úvahy všetky aspekty motivácie, poznávania a získavania zručností. To sú všetko aspekty, o ktorých vieme, že zohľadňujú vek, a dopĺňajú spôsob, akým sa starší ľudia učia.

Odporúčanie

Pri plánovaní vzdelávania formou kombinovania rôznych foriem vzdelávania je potrebné citlivo zrealizovať analýzu vzdelávacích potrieb a vybrať a vhodne skombinovať tie formy vzdelávania, ktoré čo najviac vyhovujú danej skupine. Tu je dôležité, aby organizátor vzdelávania dokázal pracovať aj s prípadnými vlastnými predsudkami a stereotypmi (napr. „Ľudia po 50tke nevedia robiť s počítačom, teda žiadny e-learning“). Pozor, toto veľmi často nie je pravda a účastníci ocenia, že to lektor/tréner vie) a reflektoval reálne potreby a preferencie konkrétnych účastníkov.

Využitie mikroučenia alebo „Bite-size“ vo vzdelávaní starších účastníkov

Ambíciou každej vzdelávacej aktivity by malo byť podporovať aj staršieho účastníka správnou zmesou inšpirácie a vedenia/usmernenia, aby mohol zlepšiť svoju výkonnosť. Často to znamená zväzovanie potenciálu učenia sa krok za krokom, teda tzv. bite-sized learning.

Učenie sa krok za krokom je dávkované v malých dávkach, ktoré sú jednoduché, ľahké na „strávenie“ a súvisia s pomerne presnými témami. Príkladom môže byť trojminútové tréningové video alebo stručný vzdelávací modul dostupný formou pracovného zošita. Cieľom učenia sa krok za krokom je zabrániť únave z učenia sa a zahlteniu informáciami – dve dôležité okolnosti pre staršieho účastníka.

Keď ide o učenie sa krok za krokom, sú tu dva kľúčové prvky, ktoré treba vždy zvážiť:

Učenie sa „práve včas“

Zamestnanci sa chcú učiť, ale učenie často vnímajú oddelene od zamestnania. Dôvodom môže byť, že ich predošlé skúsenosti s učením nemali okamžitý a priamy vplyv na to, aby videli, ako nadobudnuté vedomosti použiť. To je dôvodom, prečo učenie sa krok za krokom vyhovuje starším účastníkom aj rozsahom: **správne množstvo správneho obsahu v správnom čase**. Vzdelávacie požiadavky zamestnancov sú poháňané kontextom a zvyčajne vyžadujú, aby boli zamestnanci schopní „konzumovať to správne sústo“, aby si v danom momente zlepšili výkonnosť. Vzdelávanie v malých dávkach napomáha zapamätaniu a prenosu, resp. odovzdaniu vedomostí. Včasné poskytovanie vzdelávacieho obsahu je rozhodujúce.

Kontext skutočného sveta

Osobný kontext skutočného sveta je rozhodujúcim komponentom vnímanej hodnoty vzdelávania. Starší zamestnanci sú skôr ochotní prijímať obsah, ak cítia, že je relevantný k ich aktuálnym potrebám rozvoja. Napr., zamestnanec predaja ľahšie rozpozná potrebu absolvovať tréning týkajúci sa služby zákazníkom, ak sa nedávno neúspešne snažil naplniť predajné kvóty. Učenie je zvyčajne riešením pre problém s výkonnosťou; avšak v mnohých organizáciách a vzdelávacích inštitúciách je učenie aplikované počas určitého časového obdobia, možno aj celého akademického roku. Staršiemu študentovi to nedáva zmysel, pretože obsah sa preňho počas toho času stráca. Aby mohli starší študenti zvýšiť svoju výkonnosť, musia presne vedieť, čo robiť vo vzťahu k danej situácii – teraz! Za týchto okolností je pravdepodobné, že mikrovzdelávanie – v praxi buď prostredníctvom zamestnania alebo cez e-learning – bude tým najlepším prístupom.

Odporúčanie

Aby sme zohľadnili vek, tak by vzdelávacie obsah – mikro alebo iný – nikdy nemal byť poskytnutý náhodne alebo v trvale stanovenom časovom pláne, počas celého roka. Namiesto toho by sa mal obsah poskytovať v reakcii na udalosti a na špecifické výzvy, ktorým zamestnanec čelí v práci. To zase povedie k vyššej miere splnenia úloh a zlepší sa výkonnosť zamestnanca. Toto je samozrejme lepšie uplatniteľné, ak sa jedná o vzdelávanie zamestnancov ako uchádzačov o zamestnanie.

Podpora zapamätania si naučeného u starších účastníkov

Dôležitým cieľom každého vzdelávacieho procesu je umožniť účastníkom zapamätať a uchovať si získané vedomosti a zručnosti aj po období, v ktorom sa daná úloha nevykonáva. Dosiahnutie tohto cieľa je pre starších dospelých obzvlášť náročné, najmä v dôsledku poklesu kognitívnych schopností súvisiaceho s vekom – predovšetkým zhoršenia krátkodobej pracovnej pamäte. V dôsledku toho sa starší ľudia vo všeobecnosti považujú za menej spoľahlivých pri uchovávaní a zapamätávaní novonadobudnutých poznatkov. Aby sme to

vyriešili – po skúsenostiach z výučby, ktorá zahŕňa prax prostredníctvom vykonania určitej úlohy (čo samo o sebe pomáha zapamätaniu) - **je dôležité, aby existovala možnosť využiť vzdelanie**. Je to samozrejme dôležité vo vzdelávaní všeobecne, no je to obzvlášť dôležité pre starších dospelých. Časové pauzy môžu mať negatívny efekt na schopnosť človeka spomenúť si na rozhodujúce zručnosti a vedomosti. Starší ľudia sa môžu častejšie stretnúť s dlhšími časovými úsekmi medzi jednotlivým plnením úloh. Môže to byť spôsobené napr. okrem iného aj tým, že pracujú na čiastočný úväzok.

Odporúčanie

Praktické odporúčanie:

Jedným z riešení na zabezpečenie a zlepšenie zapamätania si učiva je zvýšiť množstvo praxe nad rámec bodu, kedy študent už vykonanie úlohy zvládol.

Obnove/hľadaniu a zapamätaniu si informácií môžeme pomôcť aj používaním tzv. pripomienok, známych aj ako pamäťové pracovné pomôcky – z angl. j. Memory Aids/Memory Joggers.

Pripomienka by mala:

- upútať pozornosť človeka v rozhodujúcom okamihu.
- byť umiestnená tak blízko, ako je to len možné (časovo aj vzdialenosťou) k úlohe, ktorú si treba zapamätať
- poskytnúť dostatočné informácie o tom, kedy a kde sa má spomenutá úloha, ktorú si treba zapamätať, vykonať
- informovať osobu o tom, čo treba robiť
- umožniť skontrolovať počet oddelených skutkov alebo vecí, ktoré by mali byť zahrnuté v správnom vykonaní úlohy

2 KARIÉRNE PORADENSTVO DOSPELÝCH 50+

2.1 Ponímanie kariéry v neskoršom veku

Tradičné ponímanie kariéry hovorí najmä o vzťahu zamestnanca - zamestnávateľa. Kariéra sa vyvíjala typicky lineárne a v rámci hierarchickej štruktúry organizácie. Bola vysoká šanca zotrvania v jednej práci alebo spoločnosti a kariérny rozvoj znamenal zväčša posun v hierarchickej štruktúre spoločnosti smerom nahor.

Tak ako sa zmenil charakter zamestnania, tak sa zmenil aj spôsob nazerania na rozvoj kariéry. Organizácie majú organizačnú štruktúru často viac plochú a menej hierarchickú, čo prináša menej príležitostí na smerovanie kariéry nahor, ale na druhej strane umožňuje mobilitu v rámci organizácie. V súčasnosti namiesto dlhoročného zotrvania na jednej pozícii zamestnanec pravdepodobne vystrieda viacero pozícií. Nie je ojedinelá ani rôzna forma a dĺžka pracovných kontraktov.

Z pohľadu zamestnanca sa výhody ako finančné ocenenie, benefity alebo posun stávajú čoraz menej významným motivačným faktorom. Stále viac ľudí vníma kariéru ako svoj „osobný projekt“ kde sami seba definujú prostredníctvom svojho zamestnania. Toto je stále častejšie prípad takzvaných „nedôchodcov“, čiže ľudí, ktorí sú už v dôchodkovom veku, ale stále aktívne pracujú.

U starších zamestnancov je dôležitým faktorom rozvoj kariéry orientovať nie smerom na konkrétne pracovné pozície, ale skôr na motiváciu a to prostredníctvom ich skúseností, záujmov a toho čo im prináša v práci uspokojenie.

2.2 Príklady prístupov v kariérom poradenstve u pracovníkov 50+

Kariérne mapy

Asi jedným z najtypickejších príkladom plánovania kariéry je používanie tzv. kariérnych máp. Jedná sa o identifikovanie príležitostí pre budúci postup a s tým súvisiaci rozvoj kompetencií. Kariérna mapa často zahŕňala postup jednotlivca v rámci jednej organizácie a bola vypracovaná s pomocou pracovníkov ľudských zdrojov s hlavným účelom udržať zamestnanca.

Súčasná ponímanie kariérnych máp by malo byť zamerané viac aj na horizontálne pohyby, získavanie nových kvalifikácií a kompetencií, ako na vertikálny posun smerom nahor.

„Kariéra bez hraníc“ (Protean Career)

Na súčasnom trhu práce by pracovníci mali byť viac samostatní, mobilní a sami si riadiť svoj vlastný rozvoj a smerovanie (Gubler 2014). Tento prístup k rozvoju kariéry je zameraný primárne na ľudí, ktorí svoj kariérny postup posúvajú za hranice jedného zamestnávateľa a pohybujú sa aj medzi rôznymi sektormi. Zahŕňa to mobilitu, flexibilitu, rozvoj zručností a vedomostí a schopnosť nadväzovať kontakty a prevziať zodpovednosť za svoju vlastnú kariéru.

(Zdroje: Martin Gubler, John Arnold, Crispin Coombs: Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement, 2013)

Koleso života

Táto jednoduchá, no silná a efektívna technika sa často používa pri kariérom koučovaní. Poskytuje starším zamestnancom vizuálne zobrazenie toho, ako je ich život momentálne vyvážený a zvýrazňuje oblasti, ktoré by bolo potrebné riešiť ak si chcú rovnováhu udržať alebo ju zlepšiť.

1. Pracujte buď s jedným, alebo so skupinou starších zamestnancov, a požiadajte ich o vyplnenie grafu „koleso života“ (znázornené nižšie), v ktorom sa hodnotí úroveň spokojnosti v každej oblasti ich života.
2. Po dokončení aktivity by účastníci mali mať nejaký čas na zamyslenie sa nad nasledujúcimi otázkami:
 - a. Čo musím urobiť, aby som bol/a spokojnejší/ia, čo potrebujem zmeniť?
 - b. Čo môžem urobiť sám/sama, aby som uskutočnil/a tieto zmeny?
 - c. Potrebujem rozvíjať alebo zlepšiť niektoré moje zručnosti?
 - d. O čo môžem požiadať ostatných, aby mi s tým pomohli?
 - e. Ako budem vedieť, že sa veci zlepšili – čo iné budem cítiť, vidieť či počuť?
 - f. Spýtajte sa sami seba, ako veľmi chcete, aby sa veci zmenili.
 - g. Na škále od 1 do 10 – ako veľmi chcem zmeniť túto oblasť?

Úroveň angažovanosti klientov je v tomto bode rozhodujúca. Ak je angažovanosť nízka, a klienti si zvolia nízku mieru na škále od 1 do 10, potom sa ich situácia zmení len veľmi málo.

3. A nakoniec, pracujte s účastníkmi, čerpajte z diskusií a rozhodnutí, ktoré sa urobili v procese posudzovania, vytvorte a odsúhlaste osobný plán rozvoja pre každého človeka.

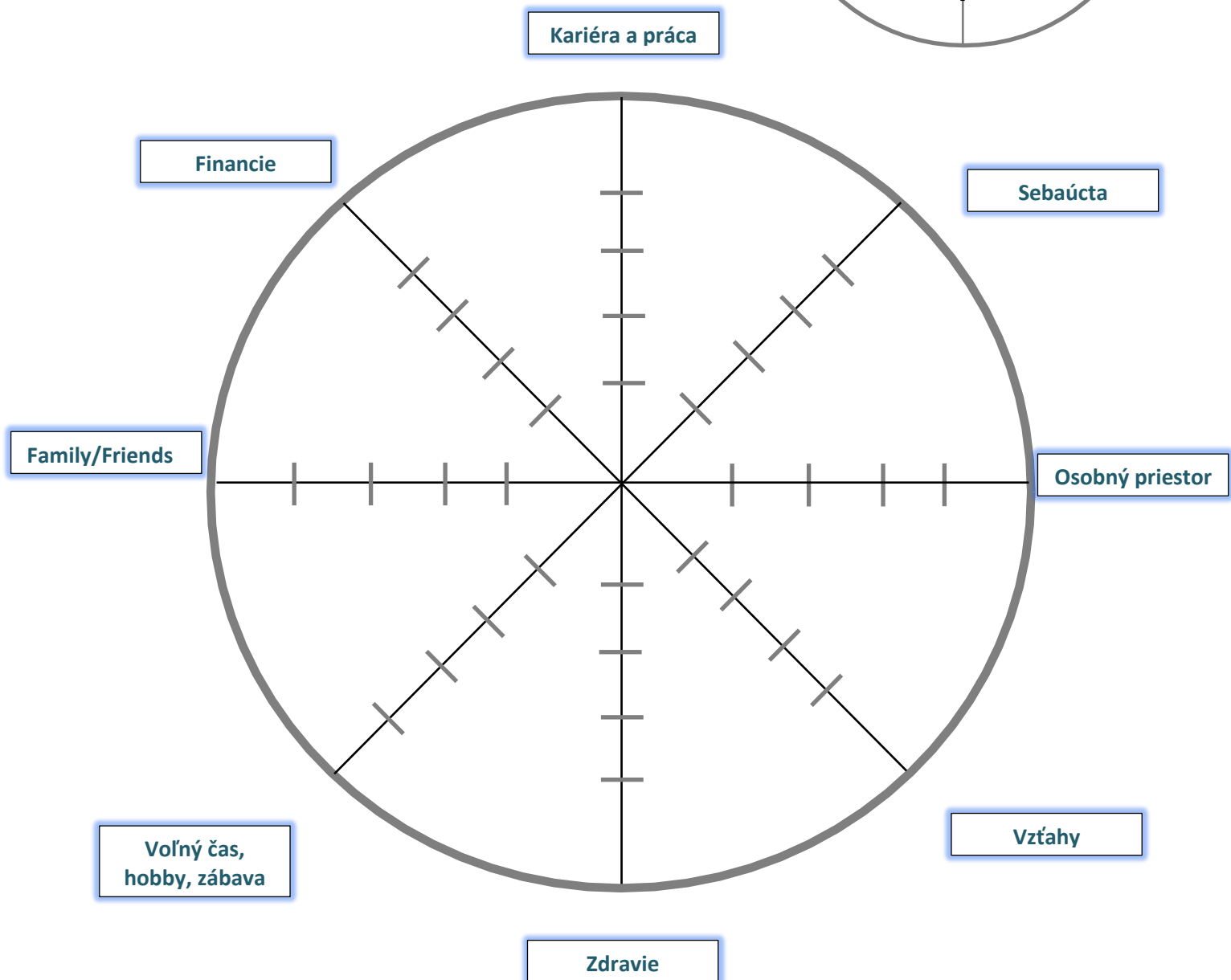
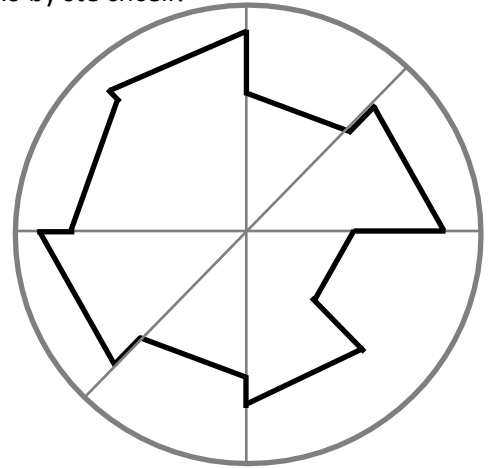
Inštrukcie:

Koleso života je jednoduché, no silné cvičenie. Dáva vám prehľad o stave, v akom sa váš život práve nachádza, a porovnáva to so stavom, aký by bol pre vás ideálny. Je to nazvané „Koleso života“, pretože každá oblasť vášho života je zmapovaná na kruhu, rovnako ako sú v kolese jeho špice.

1. Pozrite sa na graf na druhej strane a vezmite do úvahy každú oblasť svojho života.
2. Stred kolesa je 0 a znamená, že nie ste spokojní s touto oblasťou vášho života. Vonkajší okraj je 10 a znamená, že ste úplne spokojní.
3. Teraz rozmyšľajte v rámci škály od 1 do 10 nad tým, ako ste spokojní s jednotlivými oblasťami.
4. Teraz nakreslite čiaru, aby ste spojili vaše hodnotiace body.
5. Označte každé skóre na príslušnej špici kolesa.

Toto je príklad toho ako by koleso života mohlo vyzerat':

- Každá oblasť kolesa reprezentuje jednu oblasť vášho života.
- Premýšľajte o každej oblasti – akí spokojní ste so všetkými týmito oblasťami vášho života?
- Venujete týmto oblastiam toľko času, energie a pozornosti, ako by ste chceli?



Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

Existuje množstvo prístupov použiteľných pre kariérne poradenstvo. Tak isto mnoho z nich sa dá adaptovať podobne ako sme vo vyššie uvedených príkladoch ukázali. Už počas prípravy tejto metodiky sme nejdennrát narazili na fakt vyplývajúci z relevantných prieskumov, že sa o danej téme už napísalo veľmi veľa, no reálne sa toho v praxi deje veľmi málo. **Najdôležitejšie je teda nezostať len pri teoretickom analyzovaní toho, že starších zamestnancov pribúda a bude pribúdať, ale konzultanti a pracovníci v oblasti riadenia ľudských zdrojov by sa mali zameriavať na praktické poradenstvo pre starších zamestnancov a pomáhať starším zamestnancom v plánovaní ich kariéry.**

3. KLÚČOVÉ KOMPETENCIE ZAMESTNANCOV A UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE

50+

Päť kľúčových kompetencií uchádzačov o zamestnanie vo veku 50+ bolo zadefinovaných po podrobnom preskúmaní výsledkov jednotlivých analýz (Komplexná analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne, Komplexná štúdia - personálny audit 50+, Komplexná analýza celoživotného vzdelávania pre 50+, Analýza východiskového stavu celoživotného vzdelávania v regióne - analýza SWOT a identifikácia kľúčových problémov).

Jedná sa o prienik:

- kompetencií, ktoré zamestnávateľia označili za **slabiny či nevýhody zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie vo veku 50+**
- kompetencií, ktoré v personálnom audite v skupine ľudí vo veku 50+ **neboli na želanej úrovni**
- kompetencií, ktoré SWOT analýza stavu celoživotného vzdelávania v regióne preukázala ako **nedostatočné**

Pre udržanie konkurencieschopnosti ľudí 50+, sa zlepšenie v týchto kompetenciách javí ako nutné. Vyselektované kompetencie sú tak oblasťami, ktoré ponúkajú **široký priestor a príležitosť pre vzdelávacie a poradenské inštitúcie pri práci s ľuďmi 50+**. Viaceré z nich sa však ponúkajú aj ako **doplnkové vzdelávanie zabezpečené zamestnávateľom, priamo na pracovisku.**

Pri selekcii kľúčových kompetencií sme zároveň brali do úvahy výsledky výskumu v oblasti kognitívnej psychológie a neurovied (Komplexná analýza celoživotného vzdelávania pre 50+) a nezaradili sme tak kompetencie, ktoré sa zrením a starnutím prirodzene zhoršujú, a teda je ich zlepšenie tréningom málo pravdepodobné (napr. flexibilita).

Na všetky vybrané kompetencie sa pozeráme „cez optiku“ systému LEVEL5. Každá kompetencia je tak vnímaná v troch dimenziách:

- Kognitívnej (vedomosti)
- Aktívnej (zručnosti)
- Afektívnej (postoje)

Zdravý životný štýl

Aj keď sa výber tejto kompetencie môže javiť ako prekvapivý, **zdravotný stav považujú zamestnávateľia v našom audite za najväčšiu slabinu ľudí 50+**. Vnímajú u nich nižšiu fyzickú výkonnosť a časté zdravotné problémy. V kognitívnej zložke táto kompetencia zahŕňa vedomosti o tom, čo naše telo i psychika potrebujú, aby prosperovali, vrátane vedomostí o zdravej výžive, význame pohybu a športu resp. o dopadoch fyzickej pasivity, duševnom zdraví, prevencii i liečbe. V aktívnej zložke je priestor pre workshopy, tímové aktivity so zameraním na túto tému. V afektívnej zložke kompetencie je zámerom zmena postoja k (ne)zdravému životnému štýlu.

Príklad dobrej praxe – **projekt Zhodnotenie kariéry stredného veku predstavuje spôsob ako sa dá prístupíť aj k téme zdravia** ako dôležitej súčasti pri plánovaní uspokojujúceho pracovného života vo veku 50+.

Mäkké zručnosti

Medzi mäkké zručnosti radíme komunikáciu, asertivitu, teamwork, riešenie problémov, organizačné schopnosti, vyjednávanie a riešenie problémov, kreativitu, predvídavosť, schopnosť sebareflexie, empatiu a ďalšie interpersonálne zručnosti.

Kompetencie *riešenie problémov* a *komunikácia* boli zamestnávateľmi určené ako dôležité a zároveň zamestnanci 50+ nedosiahli v audite želanú úroveň.

Tréningy na tieto témy mnohé vzdelávacie organizácie ponúkajú, vysoko pravdepodobne však nie sú upravené na vzdelávacie a pracovné potreby ľudí vo veku 50+, tak aby im boli prístupné, zrozumiteľné a ľahko aplikovateľné do pracovného života.

Všetky tri zložky kompetencie (vedomosti, zručnosti, postoje) môžu byť pokryté workshopom, vedeným expertom na mäkké zručnosti, resp. kombináciou prednášok (vedomosti, postoje) a workshopov (zručnosti, postoje) či dokonca kombinovaným vzdelávaním.

Špecifická odbornosť

Orientácia na odbornosť vyšla v našom audite ako kompetencia s najväčšími rezervami. Zároveň, ľudia nad 50 rokov prejavujú záujem o účasť na kurzoch s odbornými témami, akými sú účtovníctvo, psychológia, gastronómia, manikúra a ďalšie. Všetky v sebe obsahujú potrebu dozvedieť sa o danej oblasti viac (odborné vedomosti), naučiť sa danú odbornú kompetenciu robiť (zručnosti) a vytvoriť si k nej pozitívny postoj.

Aj pri tejto kompetencii je žiadúce upraviť vzdelávanie potrebám a kognitívnym schopnostiam ľudí vo veku 50+.

Sebarozvoj

Dve tretiny našich respondentov 50+ neabsolvovali za päť posledných rokov žiadny kurz.

Aj keď dôležitou zostáva téma vzdelávania, ktoré poskytuje zamestnávateľ či ÚPSVaR, považujeme za dôležité, aby ľudia vo veku 50+ sami vyhľadávali vzdelávanie a aktívne zlepšovali kompetencie, ktoré ich privedú k uspokojujúcemu zamestnaniu. Ak však väčšina z nich nevyhľadáva žiadne vzdelávanie, potom sa tu otvára široký priestor najmä na prácu s ich postojmi voči vlastnému rozvoju, a samozrejme aj s ich vedomosťami a zručnosťami ako „sa učiť“.

Ľudia, ktorí nie sú motivovaní ísť na žiadny kurz, nebudú sami od seba pociťovať potrebu zlepšovať sa v tejto oblasti. Priestor na prácu s touto kompetenciou vidíme v prvom rade v systémových zmenách, a tiež v ponukách a prístupe zamestnávateľov.

Vo vedomostnej časti kompetencie je priestor dozvedieť sa ako a kde sa k možnostiam vzdelávania dopátrať a tiež „naučiť sa učiť“. Naše analýzy ukázali, že aj toto je slabina ľudí vo veku 50+. V aktívnej zložke kompetencie je priestor získať skúsenosť s rôznymi formami vzdelávania, učenia sa (formálne, neformálne vzdelávanie, informálne učenie sa, čítanie kníh, sledovanie vedomostných programov, cestovanie, atď.) a zároveň zistiť, ktoré formy sebarozvoja im najviac vyhovujú. V postojovej zložke kompetencie by sa pracovalo práve k vzťahu k učeniu sa, k sebarozvoju tak, aby sa pretavil do vlastnej potreby ďalej napredovať a pracovať sa sebe po celý život.

IT

Výsledky SWOT analýzy z oblasti celoživotného vzdelávania v kľúčovom regióne naznačujú, dopyt po IT kurzoch je značný a zároveň je priestor pre vzdelávacie organizácie sprístupňovať tieto kurzy potenciálnym účastníkom. Ľudia nad 50 rokov v tejto kompetencii nedosahujú želané výsledky. Aj keď zamestnávateľia nepovažujú túto zručnosť za zásadnú, vzhľadom na modernizáciu všetkých aspektov nášho života, vrátane toho pracovného, považujeme aj túto kompetenciu za zásadnú pre efektívny kariérny rast u ľudí 50+. Príklady dobrej praxe obsahujú aj ukážku vzdelávania v tejto kompetencii, konkrétne vzdelávací **program Web2jobs**, zaoberajúci sa internetovými technológiami 2.0 a 3.0., kde bolo použité kombinované vzdelávanie (skupinové vzdelávanie a samoštúdium cez e-learning), s rovnakým dôrazom na nutné vedomosti, praktické zručnosti i sebadôveru a potrebu ďalej túto kompetenciu využívať a rozvíjať.

4. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE VO VZDELÁVANÍ 50+ ZO ZAHRANIČIA

4.1 Web2jobs

Tréning starších trénerov a uchádzačov o zamestnanie v používaní Web 2.0 a 3.0 na vyhľadávanie ponúk zamestnania

Výzva

Zabezpečenie súladu medzi ponukou práce a dopytom (obmedzenosť trhu práce) je pre krajiny komplexnou a dôležitou výzvou. Počet nezamestnaných vo veku nad 50 rokov je stále vysoký, napriek značnému počtu voľných pracovných miest.

Verejné služby zamestnanosti pôvodne vznikli, aby spojili uchádzačov o zamestnanie s voľnými pracovnými miestami. Aj keď sú tieto informácie bežne dostupné vo väčšine krajín EÚ, všeobecne sa uznáva, že pokrývajú iba časť trhu práce.

Digitálne kanály, využívajúce technológie Web 2.0 a Web 3.0, nedávno otvorili pre starších uchádzačov o zamestnanie oveľa viac možností, čím zlepšili prepojenie ich zručností a skúseností s voľnými pracovnými miestami, a to pomocou platforiem a aplikácií na vyhľadávanie talentov, napr. Monster. Existujú tiež čiastočne otvorené platformy, s prístupom cez členstvo, ako LinkedIn alebo vypracované interné riešenia od verejných organizácií.



Stiahnite si aplikáciu EURES pre android. Je to pomocník pri hľadaní pracovných príležitostí.



EURES - Novinky - Európska komisia

Európska komisia - EURES - Jednoduchý spôsob získavania informácií o zamestnaniach a možnostiach vzdelávania naprieč Európou. Voľné pracovné miesta v 31 európskych...

EC.EUROPA.EU

Využívanie týchto platforiem si však vyžaduje nové porozumenie, zručnosti a techniky na vyhľadávanie príležitostí, vrátane spôsobu prezentácie a seba propagácie online (svojej osobnej značky), ako aj skúsenosť s novými typmi náborových a výberových konaní.

Rovnako, poradcovia pri hľadaní zamestnania a tréneri, ktorí pracujú so staršími ľuďmi, potrebujú znalosti o týchto platformách, aby mohli účinne podporovať starších uchádzačov o zamestnanie pri ich efektívnom využívaní.

Podľa Spoločnosti pre manažment ľudských zdrojov, v súčasnosti 89% organizácií využíva na nábor zamestnancov sociálne médiá a internetové platformy, v porovnaní s 56% v roku 2011.

Výzvou bolo vypracovať vzdelávací program, ktorý by aktualizoval zručnosti starších trénerov pracujúcich v téme zamestnateľnosti tak, aby boli plne oboznámení s modernými postupmi.

Táto prípadová štúdia „web2jobs“ ilustruje, ako sa vyvinul modulárny tréningový program (tréning trénerov) o využívaní širokého spektra technológií Web 2.0 a Web 3.0 na hľadanie zamestnania, pričom zároveň poskytuje trénerom materiály, vhodné na použitie pri tréningu starších uchádzačov o prácu, pri online hľadaní zamestnania.

Ciele programu web2jobs

Program **web2jobs** bol navrhnutý a vyvinutý tak, aby špecificky riešil problém, ktorý majú niektorí starší tréneri, pokiaľ ide o porozumenie a používanie technológií Web 2.0 a Web 3.0, vrátane sociálnych médií, na efektívne zabezpečenie hľadania zamestnania a súvisiaceho zabezpečovania zamestnateľnosti.

Program je tiež odpoveďou na zistenie, že viac ako 85% pracovných miest sa získava kombináciou internetových pracovných portálov, sociálnych médií a sietí, a že v roku 2018 až 97% náborových pracovníkov využívalo alebo plánovalo na nábor využívať technológie Web 2.0 a Web 3.0.

Význam portálov, aplikácií a sociálnych sietí pre efektívne hľadanie zamestnania je jasne stanovený. Na dnešnom trhu práce predstavujú kľúčovú zložku zamestnateľnosti: potenciál jednotlivca získať zamestnanie a zostať zamestnaný. Nie všetci sa však cítia pohodlne, keď majú používať neformálne metódy vyhľadávania alebo *networking*. Okrem toho, s rastúcimi sociálnymi médiami sa sociálne sieťovanie čoraz častejšie vyskytuje v online prostrediach. Pre tých, ktorí sú menej oboznámení s internetom a sociálnymi médiami, to predstavuje ďalšiu prekážku v efektívnom využívaní neformálnych metód hľadania zamestnania. Zároveň ani starší školitelia nemusia byť v tejto oblasti plne zruční. V dôsledku toho môže byť poradenstvo o zamestnateľnosti menej efektívne a najmä starším uchádzačom o zamestnanie hrozí, že prídu o pracovné príležitosti.

Tréning a podpora zamestnateľnosti musia jednoznačne držať krok s rastúcimi technologickými zmenami, ktoré sa vyskytujú pri hľadaní zamestnania, zamestnateľnosti, nábere, výbere a kariérnom postupe. Aby sa tak stalo, musia mať školitelia, poradcovia, tréneri a inštruktori dostatočné znalosti o tom, ako získať prístup k týmto technológiám a ako ich čo najlepšie využívať.

Program **web2jobs** berie do úvahy, že nie všetci tréneri sú excelentne zruční v digitálnom svete, ale predpokladá aspoň primeranú úroveň zručností v používaní IKT. (Neučí trénerov a uchádzačov o zamestnanie, ako používať počítač. Ak by to však bol takýto prípad, poskytuje informácie, kde sa jednotlivci môžu tieto základy doučiť.)

Ciele projektu boli:

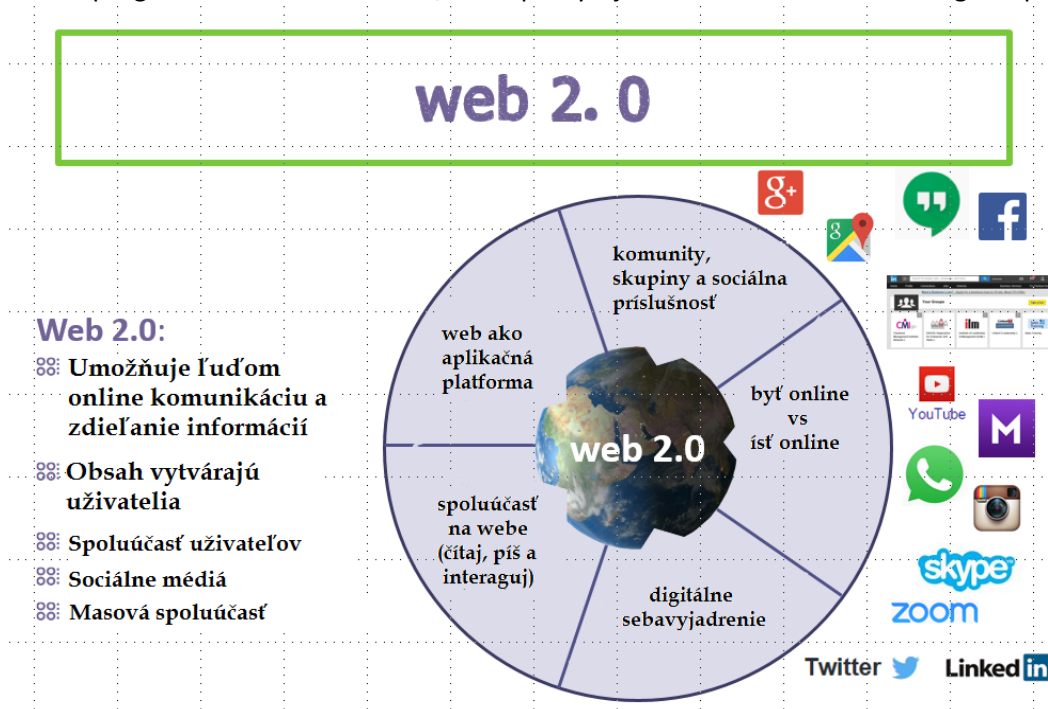
- **zvýšiť inováciu a tvorivosť** vytvorením flexibilného a dynamického vzdelávacieho prostredia, ktoré posúva vpred existujúce programy zamestnateľnosti

- **zlepšovať kvalitu a efektívnosť v oblasti zvyšovania zamestnateľnosti** poskytovaním širokej škály všestranných nástrojov, a tiež zapojením trénerov a trénovaných
- **zamerať sa na „digitálnu priepasť“** cez prácu s trénermi a poradcami vo veku nad 45 rokov, ktorí podporujú starších nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie
- **zabezpečiť lepší prístup k „skrytým“ príležitostiam na trhu práce pre znevýhodnené skupiny** prostredníctvom účinného a informovaného využívania nástrojov sociálnych médií
- **zlepšovať digitálne zručnosti, znalosti a vyhlídky na budúce zamestnanie starších uchádzačov o zamestnanie.**

Cieľová skupina: Štarsi „študenti“

1. Primárnou cieľovou skupinou boli tréneri/poradcovia v oblasti zamestnateľnosti, ktorí neboli úplne oboznámení s používaním technológií Web 2.0 a Web 3.0 na hľadanie zamestnania, vrátane tých, ktorí v tejto oblasti potrebovali informácie o novinkách. (V mnohých prípadoch mali títo tréneri/poradcovia viac ako 45 rokov)
2. Starší nezamestnaní, ktorí si aktívne hľadali zamestnanie (koncoví užívatelia)
Program **web2jobs** bol navrhnutý tak, aby pomohol trénerom a koučom v oblasti zamestnateľnosti lepšie porozumieť technologickým zmenám, ktoré dlhodobo ovplyvňujú zabezpečenie želaného zamestnania. Jeho cieľom bolo:

- zvýšiť sebadôveru v používaní škály Web 2.0/3.0 technológií na hľadanie zamestnania
- rozvíjať zručnosti potrebné na začlenenie používania týchto technológií, vrátane sociálnych médií, do programov zamestnateľnosti, ktoré poskytujú starším účastníkom tréningov a pracovníkom.



Nie sú to len tréneri, ktorí cítia pochybnosti v používaní týchto nových prístupov na trhu práce. S nepriaznivými ekonomickými podmienkami ovplyvňujúcimi bezpečnosť pracovných miest mnohých

starších pracovníkov v EÚ, spolu s technickým vývojom sociálnych médií a technológií, zostáva veľa starších ľudí ponechaných na trhu práce v nevýhode. Existujú jasné dôkazy o tom, že mnoho starších ľudí nevie o tom, čo sa často nazýva „skrytá ponuka práce“, a majú len malé porozumenie alebo dôveru vo využívanie sociálnych médií ako nástroja k vytúženej práci.

Program **web2jobs** tak nielen podporil trénerov/poradcov v osobnom rozvoji, pri efektívnom využívaní technológií Web 2.0/3.0 pri hľadaní zamestnania a zvyšovaní zamestnateľnosti, ale čo je dôležité, poskytol im aj množstvo materiálov, ktoré mohli použiť a voľne distribuovať pri vzdelávaní a podpore starších uchádzačov o zamestnanie.

Ako to funguje

Na základe rozsiahlej analýzy potrieb náborových pracovníkov, zamestnávateľov a trénerov v oblasti zamestnateľnosti, bol program **web2jobs** vyvinutý ako flexibilný vzdelávací kurz, pozostávajúci z desiatich vzdelávacích modulov, poskytnutý formou kombinovaného vzdelávania. Moduly boli navrhnuté tak, aby slúžili jednak na tréning trénerov/poradcov, a zároveň ako výučbový prostriedok, ktorý títo tréneri mohli ďalej používať so svojimi klientmi. Absolvovanie jedného modulu, v kombinovanom vzdelávacom prostredí, trvá približne 4 hodiny (jedná sa o skupinové stretnutia kombinované so samostúdiom prostredníctvom e-learningu alebo tlačených pracovných materiálov a súvisiacich materiálov). Každý modul je navrhnutý ako samostatná jednotka, ktorá umožňuje jednotlivcovi prispôbiť program tak, aby vyhovoval jeho vlastným potrebám - alebo potrebám svojich klientov.

Tento dizajn výučby bol zvolený s cieľom čo najviac prispôbiť tréning lokálnym a osobným potrebám a preferenciám trénerov aj účastníkov. Tréning samotný bol sprístupnený prostredníctvom elektronickej platformy (vyhotovenej v nástroji Elgg, na vyhotovenie sociálnych sietí, s cieľom podporiť používanie sociálnych sietí medzi účastníkmi) a prispôbený tak, aby podporoval jeho poskytovanie v rôznych jazykoch, vrátane angličtiny, poľštiny, francúzštiny, taliančiny, holandsčiny, rumunčiny, španielčina a turečtiny. Všetky jazykové verzie modulov majú podobný formát, no zároveň boli prispôbené tak, aby odrážali kultúrne rozdiely v rôznych krajinách.

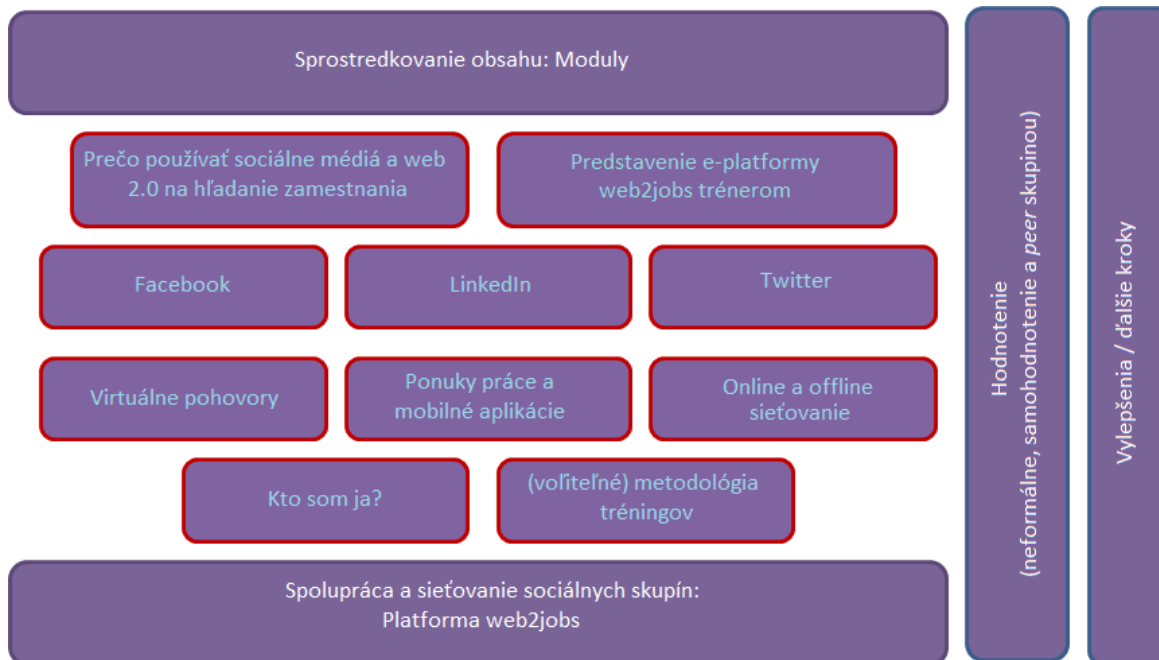
Platforma **web2jobs** poskytla prístup k:

- modulárnym tréningovým materiálom, vrátane pracovných zošitov, prezentácií a videí
- „ihrisku“ na testovanie nových poznatkov a zručností v „bezpečnom prostredí“
- bohatému úložisku externých záložiek a odkazov na externé materiály
- vzdelávacej komunite, prostredníctvom ktorej mohli účastníci diskutovať o nápadoch na výmenu s inými trénermi

Modulárny program v detailoch

Celý program sa skladá z 10 samostatných modulov. Všetky sú k dispozícii na platforme **web2jobs**.

Pohľad na moduly programu v diagrame



Všetky moduly obsahujú nasledujúce zložky:



1. Ovládni digitálne podanie ruky!

- ⌘: Na prvom dojme skutočne záleží. Dúfajme, že ten, kto vedie pohovor si pomyslí: "Páči sa mi to, čo vidím a chcem rozvinúť ďalšiu komunikáciu."
- ⌘: Digitálne "podanie ruky": pomaly, so sebadôverou a profesionalitou kývnite so zľahka skrčeným ramenom a pohľadom vpred. Druhý človek by nemal vidieť vrch vašej hlavy.
- ⌘: Pozerajte sa priamo do kamery (nie na obrazovku) - vytvoríte tak dojem, že sa pozeráte priamo na toho, kto vedie pohovor.
- ⌘: Nezabudnite sa usmievať!
- ⌘: **Budte prítomný - počúvajte aktívne!**



Každý flexibilný, 4-hodinový modul bol navrhnutý tak, aby ho predstavil tútor a aby bol dokončený akčným plánovaním každého účastníka a aby podporoval aktívne učenie sa, napr. 2 hodiny prezenčného/skupinového vzdelávania a 2 hodiny samoštúdia alebo "peer" štúdia (v závislosti od preferovaných štýlov učenia). Jadro modulu mohlo byť predmetom workshop alebo samoštúdia (prostredníctvom e-learningu alebo prostredníctvom tlačenej pracovnej zošity, elektronickej prezentácie, atď.).

Pri navrhovaní programu tak, aby zahŕňal všetky moduly, sa odporúča nasledujúce poradie modulov:

1. **ÚVOD K SOCIÁLNYM MÉDIÁM A WEBU 2.0, NA HĽADANIE PRÁCE**
2. **ÚVOD K WEB2JOBS E-PLATFORME PRE TRÉNEROV** (ako používať platformu)
3. **JADROVÉ MODULY** – ktoré môžu byť preberané v rôznom poradí, jednotlivo i v kombinácii:
 - **LINKEDIN – PROFESIONÁLNY PROFIL**
 - **POUŽÍVANIE TWITTERU NA HĽADANIE ZAMESTNANIA**
 - **FACEBOOK – PROFESIONÁLNY PRÍSTUP**
 - **POUŽÍVANIE PORTÁLOV A APLIKÁCIÍ NA HĽADANIE PRÁCE**
 - **VIRTUÁLNY PRACOVNÝ POHOVOR CEZ SKYPE, GOOGLE HANGOUTS A FACETIME**
 - **KOMBINOVANIE OFF- A ONLINE SIEŤOVANIA**
 - **KTO SOM? OSOBNÁ ZNAČKA**
4. **METODOLÓGIA PRE TRÉNEROV** (iba pre trénerov): dobrovoľný modul, ktorý trénerom/poradcom poskytuje množstvo metód a prístupov, ktoré sú na vek citlivé, a tak vhodné pri vzdelávaní starších účastníkov prostredníctvom kombinovaného vzdelávania.

Ku každému modulu je tiež k dispozícii **Trénerov sprievodca**, ktorý ponúka inštrukcie o načasovaní a postupnosti tréningových aktivít a celkového obsahu.

Moduly boli pilotne odskúšané trénermi a poradcami pre zamestnateľnosť v 8 krajinách EÚ.

Výsledky

- Program **web2jobs** absolvovalo 416 trénerov a poradcov v oblasti zamestnateľnosti. Väčšina bola vo veku nad 45 rokov a 56% z nich bolo z Verejných služieb zamestnanosti.
- Bola zaznamenaná ich veľmi vysoká miera spokojnosti, spolu s vysokou úrovňou prenosu nových znalostí a zručností do pracovného prostredia.
- Tréneri/poradcovia v oblasti zamestnateľnosti boli zvlášť nadšení a vďační za prístup k zdrojom a materiálom, ktoré mohli použiť pri svojich stretnutiach s klientmi.
- Počas pilotného obdobia bolo celkovo vyškolených 1 422 starších uchádzačov o zamestnanie (vo veku nad 45 rokov), vo využívaní technológií Web 2.0/3.0 na vyhľadávanie pracovných miest a vytváranie sietí. Prieskum spokojnosti od 200 koncových užívateľov tiež naznačil vysokú mieru spokojnosti a vďačnosti za to, že sa im „otvorili oči modernému spôsobu hľadania zamestnania“.
- Menšia hodnota bola pripísaná samotnej platforme **web2jobs**, ktorá nakoniec bola zrušená, v dôsledku nízkej úrovne využitia.

Organizácie zapojené do vývoja viacjazyčného kurzu **web2jobs** a jeho modulov však naďalej pravidelne využívajú, aktualizujú a zdieľajú svoj obsah.

4.2 Projekt Zhodnotenie kariéry v strednom veku vo Veľkej Británii

Od januára 2013 do marca 2015 ministerstvo Spojeného kráľovstva pre podnikanie, inovácie a zručnosti financovalo Národný inštitút pre ďalšie vzdelávanie dospelých (National Institute for Adult Continuing Education - NIACE), s cieľom realizovať pilotný projekt Zhodnotenie kariéry v strednom veku (ZKSV). Cieľom bolo preskúmať dopyt po kariérnom postupe medzi zamestnanými a nezamestnanými dospelými vo veku 45 - 65 rokov a zistiť aké by boli náklady a prínosy takejto služby.

Do projektu sa zapojilo 17 partnerských agentúr, ktoré testovali rôzne modely a poskytli hodnotenia kariéry 2 883 klientom v celom Anglicku. Medzi partnermi boli všetci hlavní vládni dodávatelia kariérnych služieb, dobrovoľnícke organizácie, poskytovatelia vzdelávania a odbory.

Cieľom nebolo definovať jediný „ideálny“ model kariérneho zhodnotenia, ale modely založené na prístupe zameranom na človeka. Tie berú do úvahy, že kritickým problémom ľudí, ktorí sa presúvajú do druhej polovice svojho pracovného života, je načasovanie a okolnosti nástupu na dôchodok, najmä so zreteľom na zrušenie povinného dôchodku a zvýšenie veku odchodu na dôchodok.

Na základe pilotných skúseností sa poradcovia a poskytovatelia dohodli, že ak má byť kariérne hodnotenie v strednom veku efektívne, musí sa týkať celého života osoby: berúc do úvahy nielen potreby zamestnania a vzdelávania, ale aj životné podmienky a aspirácie. Poskytovatelia a poradcovia musia byť vybavení tak, aby pomohli klientom:

- Pochopiť ich očakávanú dĺžku života a jej dôsledky pre prácu, voľný čas, financie a zdravie;
- Preskúmať ich aspirácie na prácu a život, ako aj možnosti na zmenu v týchto oblastiach počas nadchádzajúcich desaťročí;
- Robiť informované rozhodnutia o načasovaní a naplánovaní odchodu do dôchodku (keďže viac rokov v práci pravdepodobne zlepší kvalitu života väčšiny ľudí a zároveň to bude výhodné aj pre zamestnávateľov a hospodárstvo);
- Nájsť a absolvovať vzdelávanie, ktoré ich môže udržať dlhšie v odmeňujúcej aktivite, vrátane plateného zamestnania;
- Zhodnotiť zdravotné dôsledky dlhšieho pracovného života a nájsť vhodnú podporu (od zamestnávateľov či inde) na zvládnutie fyzického alebo duševného stresu pri práci;
- Zhodnotiť svoju dlhodobú finančnú situáciu a nájsť primeranú podporu pri finančnom plánovaní, najmä pri sporení na dôchodok;
- Zvážiť a rozvíjať stratégie na prekonanie vekovej diskriminácie na ich súčasnom pracovisku alebo pri hľadaní nového zamestnania;
- Pochopiť ich práva v súvislosti s otázkami týkajúcimi sa načasovania odchodu do dôchodku a pružnej práce, a vypracovať realistické stratégie na vyjednávanie úprav ich pracovných modelov;
- Realisticky posúdiť možnosti zmeny zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti; a
- Rozvíjať zručnosti a vedomosti na prerokovanie výsledkov, ktoré by uprednostnili.

Sedemnásť poskytovateľov testovalo celý rad modelov na realizáciu kariérneho zhodnotenia. Žiadny prístup nebol vhodný pre všetky okolnosti alebo skupiny klientov. Pre väčšinu klientov sa však

najlepšou voľbou javila kombinácia dobre facilitovaného skupinového stretnutia (alebo stretnutí) s rovesníkmi, po ktorom nasledovalo osobné, individuálne stretnutie s vyškoleným poradcom. Bez ohľadu na to, ktorý model bol aplikovaný, rozhodujúce bolo poskytnúť dostatok času na to, aby klient mohol preskúmať akékoľvek témy, ktoré chcel otvoriť alebo ktoré sa objavili v dobre vedenom rozhovore.

Nasledujúce tri príklady dobrej praxe vznikli počas Projektu Zhodnotenie kariéry v strednom veku.

1. BSS – Národný poskytovateľ kariénnych služieb

Pozadie

Nezisková organizácia BSS funguje viac ako 35 rokov. Spravuje poradenské služby pre rôzne zdravotnícke, zamestnanecké a charitatívne organizácie. Sú zazmluvnení aj Národnou kariérou službou. Kontaktné centrá kariérového poradenstva fungujú od 8:00 do 22:00, sedem dní v týždni a poskytujú podporu prostredníctvom telefónu, e-mailu a webových kanálov.

BSS zistila, že pre ich poradcov môže byť náročné ponúknuť klientom stredného veku primerané zdroje, povzbudenie a poradenstvo. Je to kvôli širokému spektru problémov a prekážok, ktorým títo klienti čelia, nielen vo vzťahu k práci a vzdelávaniu, ale aj v osobnom živote. BSS sa preto usilovala zapojiť do projektu ZKSV, s cieľom zvýšiť dôveru a zručnosti svojich poradcov pri podpore tejto skupiny klientov.

Ako to fungovalo

Stretnutia uskutočnené v rámci projektu neboli klientom prezentované ako ZKSV. Poradcovia zapojení do projektu mali pocit, že „zhodnotenie“ znamená, že klienti už majú kariéru a že stretnutie by bolo relevantné iba v prípade, že by túžili po zmene zamestnania. Preto sa klientom namiesto toho ponúkla možnosť zúčastniť sa na výskumnom projekte o kariére v strednom veku. Cieľom stretnutia bolo zistiť, aké boli priority klientov; aké obavy mali; a aké problémy už riešili.

Hoci BSS podporuje klientov prostredníctvom telefónu, e-mailu a webových kanálov, ich pilot ZKSV bol realizovaný iba telefonicky. Toto rozhodnutie bolo prijaté z niekoľkých dôvodov. Po prvé, nie všetci poradcovia zapojení do pilotného projektu boli vyškolení v oblasti e-mailov a webových kanálov. Po druhé, klienti boli do projektu zaradení na základe ich veku, čo môže byť ťažké zistiť prostredníctvom e-mailu a prostredníctvom webchatu.

Trvanie rozhovoru prostredníctvom e-mailu a webchatu je omnoho dlhšie než v telefonickom kontakte. Zameranie na telefonické spojenie preto umožnilo BSS poskytovať konzistentnú a komplexnú ponuku klientom stredného veku.

Celkovo bolo do projektu ZKSV zapojených osem poradcov a štyria kouči z BSS. Poradcovia boli do projektu pozvaní na základe kvality ich práce a ich záujmu o túto skupinu klientov. Kouči boli do projektu privedení, aby podporili poradcov, keďže majú veľa skúseností s prácou s touto skupinou klientov a poskytovaním kariérového poradenstva v rôznych formátoch (skupinové poradenstvo, „sústredenia“, semináre, atď.) Preto, ak mal ktorýkoľvek z poradcov nejaké problémy alebo otázky, mohol sa obrátiť na koučov a požiadať o okamžitú podporu.

Poradcovia ponúkli všetkým klientom vo veku nad 50 rokov možnosť zúčastniť sa na výskumnom projekte o kariére v strednom veku. Ich prvotným krokom bolo odoslať ľudí, ktorí prešli obvyklou službou, na ďalší rozhovor s poradcom, ktorý bol zapojený do projektu. Tento poradca potom zavolať späť v dohodnutom čase na vykonanie prieskumu. Ku koncu projektu poradcovia a kouči identifikovali aj klientov, ktorí kontaktovali spoločnosť BSS v posledných mesiacoch a ktorí mohli mať záujem o zapojenie sa do projektu. Týchto klientov kontaktovali poradcovia bez predošlej výzvy.

Problémy a potreby klientov

Projektoví manažéri a poradcovia mali pocit, že ich model ZKSV bol klientmi dobre prijatý. Vo všeobecnosti sa klienti do projektu chceli zapojiť, pretože sa domnievali, že je to relevantné pre ich vlastné skúsenosti a budúce ašpirácie.

Poradcovia zistili, že mnohí klienti boli pripravení pokračovať v pracovnom živote tak dlho, ako to bude mentálne a fyzicky možné. Mnohí si len ťažko predstavovali, čo by odchod do dôchodku obsahoval alebo si boli neistí ohľadne toho, ako urobiť krok smerom k dôchodku. Medzi klientmi sa objavili opakované obavy z diskriminácie na základe veku a mnohí ich vnímali ako prekážku v ďalšom pracovnom živote.

„Bolo to, akoby sa snažili povedať: „Mám všetky tieto skúsenosti, ale to nikto neuvidí. Všetko, čo sa uvidí, bude iba číslo: a to môj vek.“ Poradca

Financie boli ďalšou problematickou témou pre klientov stredného veku. Tí, ktorí boli nezamestnaní alebo samostatne zárobkovo činní, mali tendenciu manažovať svoje financie zo dňa na deň a mali málo prostriedkov na dôchodok alebo úspory. Títo klienti s neistými osobnými financiami nemali inú možnosť, ako sa pokúsiť pokračovať v práci tak dlho, ako to bude možné.

„Nakoniec všetko záležalo na financiách; ľudia vedeli, čo by v ideálnom prípade chceli robiť, ale museli sa zdržať a nerobiť si plány, pretože nevedeli, či sú realistické.“ Poradca

Naopak, klienti, ktorí mali zabezpečený príjem po väčšinu svojho pracovného života, sa menej zaoberali svojimi financiami, v súvislosti s odchodom do dôchodku. Namiesto toho považovali myšlienku odchodu do dôchodku za neatraktívnu, pretože chceli zostať aktívni a prispievať do spoločnosti. Z tohto dôvodu vyhľadali poradenstvo skôr ako nástroj na zabezpečenie povolania, ktoré by sa im páčilo v neskoršom živote.

A nakoniec, mnohí klienti stredného veku vnímali svoje nízke IT zručnosti ako hlavnú prekážku ich pokračujúcej schopnosti pracovať a zarábať. Niektorí klienti sa domnievali, že nie sú dostatočne moderní a netrúfali si konkurovať mladším uchádzačom o dané zamestnanie.

Výhody a dôsledky

Klienti

Spätná väzba od klientov, zapojených do projektu, naznačila, že ocenili príležitosť porozprávať sa s poradcom o témach týkajúcich sa stredného veku. Mali pocit, že boli vypočutí a poradcovia ich problémy a obavy brali vážne. Poradcovia im pomohli pri identifikácii a diskusii o prekážkach, ktorým

čelia, a pomohli im podniknúť kroky na prekonanie týchto prekážok. To zahŕňalo: preskúmanie vzdelávacích príležitostí na riešenie medzery v ich IT schopnostiach; poukázanie na pracovné pozície a odvetvia, primerané ich súborom zručností; a začatie aktivít na zníženie pocitu izolácie.

„O týchto veciach môžete hovoriť, sú relevantné a nemusíte mať nepríjemný pocit, keď sa o nich budeme baviť.“ Poradca

Poradcovia

Ako projekt napredoval, poradcovia nadobudli sebadôveru pri stretnutiach s klientmi stredného veku. Pripisovali to času, ktorý mali na to, aby sa zamerali na prácu s touto vekovou skupinou a na jej podporu, a nie na vekovo rôznorodú skupinu, s ktorou obvykle pracujú. To znamenalo, že poradcovia dokázali rozpoznať opakujúce problémy a pochopiť, ako môžu čo najlepšie podporovať klientov stredného veku pri ich riešení. To poradcom pomohlo prepracovať priebeh stretnutí a vedenie rozhovoru o kariérnych možnostiach s klientmi stredného veku. Cítili sa zručnejší v podpore klientov tejto vekovej skupiny a mohli prispôbiť svoj prístup individuálnym potrebám klienta.

Táto práca zameraná na klientov stredného veku tiež pomohla poradcom uvedomiť si hodnotu poskytovania hodnotení klientom v tejto vekovej skupine a aké výhody by im to mohlo priniesť. Poradcovia považovali tento projekt za užitočný aj z osobných dôvodov - pomohol im zamyslieť sa nad svojimi vlastnými okolnosťami a budúcimi ambíciami.

Faktory úspechu

- Schopnosti a skúsenosti poradcov pracujúcich na tomto projekte: Tento projekt umožnil poradcom rozvíjať svoje doterajšie skúsenosti a prispôbiť svoj prístup klientom stredného veku.
- Silná podpora a komunikácia medzi poradcami: Prítomnosť koučov poskytovala poradcom konzistentnú a pravidelnú podporu. Poradcovia tiež ocenili príležitosť pravidelného kontaktu s ostatnými zúčastnenými na projekte a vzájomnú výmenu skúseností.
- Neohlásené telefonáty existujúcim klientom: Toto prinieslo veľký úspech pri dosahovaní požadovaného počtu klientov a vyriešilo problém s dohodnutými termínmi telefonátov, ktoré klienti nedodržali.
- Jednoduchosť modelu: Model nevyžadoval od poradcov, aby používali veľké množstvo materiálov. Podstatným bol rozhovor s klientom a preskúmanie klientových skúseností a obáv, čo poradcom pomohlo zlepšiť ich prístup k podpore klientov stredného veku.

Udržateľnosť

BSS nielen pokračujú v práci, ktorú začali v rámci pilotného projektu ZKSV, ale dokonca hľadajú spôsoby, ako ju rozšíriť na celú svoju službu. Plánujú založenie klastrových skupín medzi poradcami, ktorí pracovali na pilotnom projekte, a tými, ktorí tak neurobili, aby mohli medzi sebou zdieľať zručnosti a skúsenosti. BSS tiež zvažujú rozšírenie svojej ponuky pre klientov stredného veku cez e-mail a webové kanály.

2. Advokáti vzdelávania na pracovisku

Pozadie

Advokáti vzdelávania na pracovisku (AVP) sú zamestnanci spoločností bez odborov, ktorí sú vyškolení na podporu formálneho a neformálneho vzdelávania na pracovisku. Ich kľúčovou úlohou je spolupracovať s jednotlivcami pri posudzovaní ich vzdelávacej potreby, poskytnúť im podporu a odporučiť im relevantné príležitosti na vzdelávanie. V Anglicku sa do tejto iniciatívy zapojilo viac ako 450 zamestnávateľov.

Pilotný projekt ZKSV bol v súlade s kompetenciami advokátov vzdelávania na pracovisku. Všetci majú za sebou tréning v oblasti poradenstva.

Ako to fungovalo

Do projektu sa dobrovoľne prihlásilo päť AVP z rôznych spoločností z celej krajiny.

AVP dostali malý grant na podporu činnosti na svojom pracovisku a každý z nich vypracoval akčný plán. Na každom pracovisku sa zúčastnilo najmenej osem klientov. Klienti boli oslovení rôznymi spôsobmi, vrátane e-mailových pozvánok, plagátov, neformálnych diskusií so zamestnancami, na stretnutiach tímov i manažérov.

Všetci AVP využívali krátky dotazník pre zamestnancov v strednom veku. Niektorí ich použili na konzultáciu so svojimi kolegami, na zistenie kľúčových tém. Niektorí AVP usporiadali osobné stretnutia a dotazník použili ako podklad pre rozhovor. Zistenia sa potom použili na formovanie ponuky kariéry v strednom veku.

Alex Smiles Ltd je spoločnosť, zaoberajúca sa recykláciou odpadu v Sunderlande. Má viac ako 100 zamestnancov. Činnosti projektu boli zamerané na zdravie a financie. AVP zorganizovali autobus na návštevu spoločnosti, poskytujúcej informácie o zdraví a tiež rôzne zdravotné kontroly. Iná spoločnosť poskytla brífing o financiách, ktorý sa zaoberal rozpočtom, dôchodkami a závetmi.

Voluntary Action Leeds poskytuje podporné služby a odborné poradenstvo organizáciám tretieho sektora v Leedse. AVP poskytli kolegom podporu v oblasti kariérneho rozvoja a dôchodkov a zorganizovali stretnutia s Národnou službou pre kariéru (National Careers Service).

Kooperatíva Lincolnshire sa skladá z viacerých podnikov. V rámci tohto projektu sa AVP zamerali na zamestnancov vo svojich **pohrebných službách**. So zamestnancami sa viedli individuálne rozhovory. Zdravie a pohoda boli označené za kľúčové priority.

BG Futures je obchodné a podnikové centrum na Bishop Grosseteste University, ktoré poskytuje rôznu úroveň podpory začínajúcim spoločnostiam. AVP poskytli majiteľom spoločností individuálne hodnotenia a usporiadali skupinové stretnutie o financiách. S majiteľmi boli uzatvorené dohody o prístupe k poradenstvu a koučingu, ako aj o vzájomnej podpore a poradenstve.

Výhody a dopady

Klienti

Klienti dostali odborné poradenstvo a informácie o rôznych témach, napríklad o kariérnom postupe, dôchodkoch, rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a svojom zdraví. Mali prístup k vzájomnej podpore a mentorovaniu, ako aj k užitočným zdrojom a organizáciám, ako je Národná služba pre kariéru.

„Určite sa cítim lepšie po tom, ako sme sa porozprávali a keď viem, že aj ostatní sa cítia podobne.“ Klient

V jednej organizácii sa projekt uskutočnil v období veľkých zmien. Niektorí zamestnanci mali byť prepustení, a tak mnohí z nich ocenili príležitosť zúčastniť sa stretnutia o písaní životopisu.

Niektorí klienti sa dozvedeli o lokálnych vzdelávacích príležitostiach a prihlásili sa na kurzy, alebo boli podporovaní pri používaní počítača. Na niektorých pracoviskách si klienti zvýšili informovanosť o zdraví a podnikli kroky na zlepšenie zdravia:

„Prihlásila som sa do posilňovne a začala som cvičiť.“ Klientka

Účasť na projekte poskytla klientom príležitosť premýšľať a dať im dôveru a motiváciu plánovať budúcnosť.

„Rozmýšľala som nad tým, kam spejem, pokiaľ ide o moju finančnú budúcnosť.“ Klientka

„Stimulovalo to aktivitu ... keď sedíte na stretnutí a venujete mu svoj čas a máte v ruke niekoho vizitku, potom to fakt urobíte; zatelefonujete, zaznamenáte si do diára stretnutie a tak dáte veci do pohybu.“ Klient

Na niektorých pracoviskách si zamestnanci viac uvedomili podporu, ktorú im ich AVP poskytujú.

Advokáti vzdelávania na pracovisku

Väčšina AVP, ktorí sa zúčastnili na pilotnom projekte, je sama o sebe v strednom veku. Vnímali prínos projektových aktivít pre seba. Dvaja z nich prešli kompletným projektom Zhodnotenia kariéry v strednom veku, čo im umožnilo nahliadnúť do ich vlastnej situácie a preskúmať rôzne možnosti.

Rozsah projektu doplnil existujúcu úlohu AVP a rozvinul ju. Prostredníctvom projektu získali viac vedomostí o miestnych zdrojoch informácií a podpory, dozvedeli sa o bezplatných zdrojoch, ku ktorým mali prístup. Posilnili tiež svoje vzťahy s kolegami a získali lepší prehľad o ich potrebách a záujmoch.

Informácie o projekte, vrátane dotazníka pre zamestnancov a zoznamu zdrojov, boli zdieľané so širšou sieťou AVP elektronicky a na osobných stretnutiach. K dispozícii je tiež online kurz pre AVP, ktorý poskytuje podrobnosti o pilotnom projekte.

Zamestnanci

Všetkých päť spoločností, zúčastnených na pilotnom projekte, deklarovalo pozitívne výsledky pre organizáciu. Tento projekt im umožnil získať podrobnejšie informácie o potrebách, záujmoch a aspiráciách svojich zamestnancov v strednom veku. Jedna spoločnosť si viac uvedomila demografický profil svojich zamestnancov.

V rámci projektu boli spoločnosti schopné preskúmať a rozvíjať súčasné pracovné postupy a politiky, poskytovať podporu zamestnancom v rôznych záležitostiach (napríklad dôchodky a informačné technológie), zistiť informácie o bezplatnej podpore, ktorá sa môže ponúknuť zamestnancom, vylepšiť pracovné prostredie a určiť priority. Všetky spoločnosti plánujú prácu nejakým spôsobom začleniť.

3. The Mary Ward Centre (Centrum Mary Wardovej)

Pozadie

Centrum sa snažilo pochopiť, ako by mohlo čo najlepšie podporovať študentov pri vytváraní nových kariérnych dráh a ako by mohlo vyskúšať rôzne prístupy ku kariérovému poradenstvu. Účasťou na projekte ZKSV dúfali v rozvoj kariérového poradenstva pre svojich študentov, a tiež v integráciu aspektu IAG (Information, Advice and Guidance – Informácia, Poradenstvo a Vedenie) do niektorých zo svojich existujúcich kurzov. To malo pomôcť študentom preskúmať všetky možnosti centra, pretože mnohí neboli informovaní o rozsahu ponuky, ktorú centrum ponúka.

Ako to fungovalo

Centrum Mary Ward realizovalo pilotný projekt dvoma spôsobmi. Prvý z nich ponúkol skupinové stretnutia študentom v strednom veku, ktorí mali záujem o rozvoj kariéry v oblasti výtvarného umenia. Druhý poskytoval poradenstvo v oblasti všeobecnej kariéry, a to pre všetkých študentov stredného veku v stredisku.

Poradenstvo v oblasti výtvarného umenia poskytli tréneri a odborníci z tímu výtvarných umení, a to formou workshopu. Cieľom bolo študentom v strednom veku poskytnúť príležitosť na preskúmanie praktických aspektov vizuálneho umenia a prvé kroky k rozvoju kariéry v tejto oblasti. Centrum zorganizovalo tri takého poldenné workshopy a propagovalo ich zaslaním listov a plagátmi okolo centra.

Účastníci mohli ďalej pokračovať osobným, individuálnym stretnutím s odborníkmi.

Všetkým študentom vo veku 45-55 rokov bolo ponúknuté individuálne kariérne poradenstvo. Stretnutia boli klientom „našité na mieru“ ich potrebám, témy zahŕňali aj zmeny v kariére, chýbajúce zručnosti, vyváženie zdravia a zodpovednosti za starostlivosť o blízkyh na jednej strane s kariérou na druhej.

Centrum pokračovalo workshopom na témy, ktoré vyplynuli z individuálnych stretnutí s poradcami. Napríklad workshop „Ako predať seba, nie však dušu“, bol zameraný na rozvoj zručností študentov pri pohovore s potenciálnym zamestnávateľom. Workshop sa zaoberal identifikáciou prenosných zručností, vyplnením žiadostí o zamestnanie a vyrovaním sa s odmietnutím. Študenti mali tiež stretnutie na otázky a odpovede s úradníkmi z oblasti ľudských zdrojov, z mestskej rady. Toto bolo veľmi dobre prijaté a poskytlo študentom cenné informácie z pohľadu veľkého zamestnávateľa.

S cieľom udržať si novo nájdené nadšenie a motiváciu preskúmať kariérne možnosti, boli všetkým zapojeným študentom ponúknuté nadväzujúce individuálne stretnutia a pokračujúci kontakt s poradcom. Centrum tiež doplnilo svoju webovú stránku odkazmi na príslušné materiály a webové stránky.

Výhody a dopady

Klienti

Jednou z hlavných výhod pre klientov bola zvýšená sebadôvera a motivácia hľadať si zamestnanie alebo nové profesijné smerovanie. Toto sa pripisovalo najmä príležitosti diskutovať o problémoch s ich rovesníkmi, čo zmiernilo pocit izolácie. Workshopy poskytli klientom zameranie sa na cieľ a identifikáciu dosiahnuteľných krokov, ktoré by mohli urobiť na dosiahnutie svojich cieľov. Klienti tiež ocenili skutočnosť, že workshopy boli pripravené špecificky pre klientov nad 40 rokov a nie pre širšie vekové rozpätie. To klientov motivovalo k aktívnemu zapojeniu sa a k predikтовaniu svojich obáv, týkajúcich sa stredného veku. Klienti tiež ocenili informácie od veľkého zamestnávateľa, ktorý bol schopný dať svoj pohľad, poskytnúť tipy, odpovedať na konkrétne otázky a potvrdiť niektoré body, ktoré uviedli školitelia.

Klientom, ktorí sa zúčastnili individuálnych stretnutí, bol poskytnutý akčný plan, pokrývajúci ich súčasnú situáciu, ich ciele a ďalšie kroky tak pre nich, ako aj pre poradcu. Poradca následne klientov skontaktoval s ďalšími informáciami a užitočnými zdrojmi a overil si, či podnikli dohodnuté kroky. Niektorí klienti podnikli praktické kroky smerom k dosiahnutiu svojich cieľov, napríklad zistili si aké majú príležitosti na vzdelávanie, absolvovali ďalšie školenia v práci alebo sa uchádzali o prácu. Iní sa rozhodli pre poradenstvo od Národnej služby pre kariéru.

Poradcovia

Spočiatku poradkyňa Mary Ward Centra považovala perspektívu poskytovania poradenstva klientom stredného veku za veľmi skľučujúcu, a to kvôli širokému spektru problémov, ktorým čelia. Po tejto skúsenosti však chce robiť viac školení v tejto oblasti a prihlásila sa na formálny kurz IAG (Information, Advice and Guidance) Taktiež hľadá spôsoby, ako začleniť poradenstvo do svojho vyučovania anglického jazyka pre cudzincov.

Organizácia

Projektoví manažéri mali pocit, že pilotný projekt bol pre centrum veľmi úspešný a poučný. Umožnil centru získať vedomosti o kariernom poradenstve a o tom, ako ho môžu poskytovať spolu so vzdelávacími programami, ktoré ponúkajú.

Projekt poskytoval slobodu, centrum mohlo byť kreatívne a experimentovať s rôznymi spôsobmi realizácie. Pomohol tiež identifikovať potreby študentov centra a preskúmať, ako ich naplniť. Centrum si doplnilo vedomosti o množstve zdrojov, ktoré už pre túto skupinu klientov existujú.

Problémy a výzvy

Jednou z hlavných výziev, ktorým centrum čelilo, bolo to, ako pomôcť vyriešiť širokú škálu problémov, ktoré môžu klienti počas stretnutí priniesť. Centrum tento problém prekonalo spoluprácou so spoločnosťou City Lit a už na začiatku projektu zapojilo jedného z ich skúsených poradcov. Ďalšou výzvou boli ťažkosti so získavaním spätnej väzby od klientov.

Poradcovia však boli úspešní v udržiavaní kontaktu s klientmi z individuálnych stretnutí, čo poskytlo centru informácie potrebné na prípravu workshopu o zamestnateľnosti.

Kľúčové faktory úspechu

- Flexibilný prístup: plány a nápady boli prispôsobované potrebám a očakávaniam klientov
- Kombinácia individuálnych a skupinových stretnutí: Klienti sa mohli učiť jeden od druhého a prekonať tak svoju izoláciu, nasledovali individuálne stretnutia prispôsobené individuálnym potrebám.
- Zapojenie odborníkov z tejto oblasti do skupinových workshopov: zapojili sa do nich jednotlivci, ktorí úspešne rozvíjali svoju kariéru vo výtvarnom umení, alebo tí, ktorí pravidelne vyberali a zamestnávali kandidátov

Udržateľnosť

Centrum Mary Ward chce svojim študentom ďalej poskytovať poradenské workshopy o kariére. Ďalšie workshopy sa pravdepodobne zamerajú na zmeny späté so stredným vekom, a môžu byť zamerané na študentov anglického jazyka (ESOL). Hlavnou prekážkou, ktorej centrum v týchto plánoch čelí, sú financie. Centrum však chce začleniť efektívnejšie kariérové poradenstvo do svojich existujúcich a budúcich vzdelávacích programov. Rozvoj kariéry je téma, ktorú môžu ľahko začleniť do mnohých kurzov, a projektoví manažéri sú presvedčení, že by to študenti uvítali.

4.3 “Nedôchodci” a ľudia s novou kariérou

A. „Nedôchodci”

Podľa prieskumu spoločnosti *Aging & Society* sa vo Veľkej Británii 25% dôchodcov vráti do práce, z čoho približne polovica z nich tak urobí do piatich rokov od odchodu do dôchodku. Vznikol tak pojem „unretirement“ („zrušenie dôchodku“), ktorý označuje „hlásenie o odchode do dôchodku a následné vrátenie sa k platenému zamestnaniu alebo začatie práce na plný úväzok po čiastočnom odchode do dôchodku“. Výsledky prieskumu teda naznačujú, že odchod do dôchodku už nemusí byť trvalým stavom. Namiesto toho je to proces.

1. „Nedôchodca”: Brendan McCambridge

Brendan má 56 rokov, je bývalý policajný dôstojník, teraz pracuje v supermarkete.

V januári 2016 odišiel Brendan McCambridge z britskej dopravnej polície po 26 rokoch lojálnej služby. Počas svojho pôsobenia bol prítomný pri bombových útokoch 7/7 v Londýne, kde bol jedným z prvých záchranárov na mieste, priamo na stanici King's Cross. Za svoju odvahu bol aj formálne ocenený.

O dôchodku mal romantické predstavy, zostal však sklamaný, odrazu sa cítil starý a unudený. A tak sa rozhodol urobiť to, čo v poslednej dobe robia mnohí dôchodci, **vrátil sa späť do práce.**



Výskumná štúdia, ktorú uverejnili King's College London

a University of Manchester¹, zistila, že štvrtina britských pracovníkov skutočne zmenila názor, keď sa vzdali svojej kariéry. U mužov bol návrat do pracovného života pravdepodobnejší ako u žien. Rovnako, návrat do práce u zdravých ľudí bol pravdepodobnejší ako u ľudí so zdravotnými ťažkosťami.

Aj keď štúdia nezistovala, prečo sa ľudia vracajú do práce, predchádzajúci výskum naznačuje, že to robia skôr zo sociálnych než z finančných dôvodov.

Niektorí náhle zistia, že neustála starostlivosť o vnúchatá spôsobuje oveľa viac úzkosti ako akákoľvek prezentácia v zasadacej miestnosti. Iní cítia, že stratili časť svojej identity.

Toto bol aj Brendanov prípad, ktorý v júni 2016 požiadal o prácu v oblasti služieb zákazníkom v pobočke Waitrose.

¹ <https://www.manchester.ac.uk/discover/news/unretirement/>



Prvých šesť mesiacov svojho nového kontraktu sa rozhodol pracovať na plný úväzok, v rámci rozvozu tovaru a priamo v obchode. Teraz robí asi 30 hodín týždenne a zarába viac ako 1 000 libier mesačne, okrem svojho policajného dôchodku.

„Moja žena to nazýva dovolenkový fond. Pre ňu je to skvelé, som zas ako predtým. Keď som sedel doma, bol som len nevrlý. Od kedy tu pracujem, vela som schudol, je to ako telocvičňa.“

Rýchlo starnúce obyvateľstvo Británie už dlho znepokojuje ekonómov. Do roku 2019 bude na 1000 pracujúcich pripadať 290 ľudí v dôchodkovom veku. Do roku 2039 sa tento počet zvýši na 370.

Podiel ľudí, ktorí pracujú po dosiahnutí 65 rokov, sa od prelomu tisícročia zdvojnásobil na približne 10%, zatiaľ čo podiel osôb vo veku 50 až 64 rokov v práci sa zvýšil na rekordných 71%. Toto zvýšenie však stále nestačí na to, aby pomohlo pri platení za starnúcu populáciu.

„Naša práca ukázala na túto skupinu ochotných a schopných ľudí, ktorí skutočne chcú zostať v práci.“
Profesorka Karen Glaser

Profesorka Karen Glaser, špecialistka na gerontológiu na londýnskom King's College v London a jedna z autorov štúdie, trvá na tom, že dôchodci predstavujú dôležitý a v súčasnosti nevyužitý zdroj potenciálnej práce. Zároveň varuje, že späť do práce sa vracajú skôr ľudia s vyšším vzdelaním, a teda tento jav by mohol prehĺbiť nerovnosť medzi dôchodcami.

Robert De Niro vo filme Stážista, z roku 2015

Koncept „zrušenia dôchodku“ sa dokonca dostal do pozornosti Hollywoodu. V roku 2015 bol natočený film Stážista. Robert De Niro v ňom hrá 70-ročného manažéra na dôchodku, ktorý po strate manželky požiada o pozíciu stážistu v módnom start-upe.



Vo filme zaznieva odkaz „Skúsenosti nikdy nezostarnú“ a tí, ktorí sa vrátili do práce v reálnom živote, trvajú na tom, že mladí kolegovia ich milo vítajú.

2. „Nedôchodkyňa“: Sheila Rawling

Pred dvoma rokmi odišla Sheila Rawlingová do dôchodku. Po 40 rokoch v podniku - najskôr v reklame, potom v komunikácii finančných služieb - sa na dôchodok tešila. No chýbala jej intelektuálna angažovanosť v práci a diskusie o zložitých témach. Priznáva, že aj finančná stránka ju motivovala k návratu do práce.

Dnes, vo svojich 64 rokoch ponúka konzultácie malým podnikom. Konkrétne, mentoruje riaditeľov a manažérov v oblasti komunikácie.



3. „Nedôchodca“: Peter Dawson



Pre Petra Dawsona, ktorý býva Nottinghame, bol odchod do dôchodku v 69 rokoch atraktívny, pretože už mal dosť toho, čo robil. Jeho kariéra v sociálnej práci s deťmi a rodinami bola odmeňujúca. No po poslednom zamestnaní ako vedúci neziskovej organizácie, pracujúcej v rodinných službách v spoločnosti Worksop, cítil, že potrebuje prestávku. Po odstúpení sa Peter venoval rybolovu a písaniu. Ale cítil, že niečo mu chýba. Dôchodok sa mu spájal s koncom života. Nechcel mať pocit, že už je „hotový“.

Dnes pracuje dva dni v týždni v Centre pre deti a mládež, v oblasti duševného zdravia a tiež ako konzultant neziskových organizácií, ktoré sa starajú o problémové deti a ich rodiny. Vďaka tomu môže – vo svojich 79 rokoch – pracovať a aj tráviť

čas so svojou rodinou.

B. Ľudia s novou kariérou

Zmena kariéry v strednom veku: Lola Borg

„V médiách som pracovala veľmi dlho. Keď boli moje deti malé, písala som pre mnoho vydavateľov na čiastočný úväzok. Keď vyrástli, chcela som svoju kariéru pozmeniť, no len pár redaktorov čakalo na telefonát ženy v strednom veku.

Robila som dobročinné poradenstvo v oblasti drog a alkoholu a zistila som, že na to mám talent. Mala som tiež vlastné skúsenosti so psychoterapiou a uvedomila som si, že mi táto skúsenosť pomohla zmeniť spôsob, akým som vnímala svet. Rozhodla som sa robiť niečo užitočné, čo by mohlo ľuďom pomôcť zmeniť ich životy. To, čo ma nalákalo do žurnalistiky - záujem o ľudí - bolo to isté, čo ma viedlo k novej kariére.



Nemôžem klamať, vzdelávanie bolo náročné. Drahé, dôsledné a zdĺhavé (najmenej päť rokov, ak to robíte poriadne). Nevyhnutnou súčasťou bolo aj absolvovanie intenzívnej vlastnej psychoterapie. Študovala som psychodynamickú psychoterapiu. Moje vtedajšie zamestnanie poskytlo prostriedky na život a na zaplatenie poplatkov vzdelávania, ktoré presahovali 6 000 britských libier ročne. Tiež som realizovala psychoterapiu na svojich klientoch, písala eseje, čítala odborné práce, zúčastňovala sa konferencií, potom bežala domov a zaoberala sa vlastnými rodinnými a teenegerskými drámami.

Často som mala pochybnosti, dokonca veľmi veľké, najmä po zlých hodnoteniach od trénerov. Bola som však odhodlaná môj plan dokončiť. Priatelia nerozumeli tomu, prečo som bola neustále zaneprázdnená. Mnohí mi však povedali, že si tiež želali zmeniť svoje povolanie.

Byť neustále chudobná bolo náročné, ale rekvalifikácia bola ako pôrod: akonáhle ste na druhej strane, zabudnete na bolesť a len žasnete z dosiahnutého úspechu.

Stálo to za to? Sakra áno. Obnova seba samej po 50tke bola vzrušujúca. Postupne som si otvorila svoju prax – na začiatku len niekoľko klientov - a pomaly som ju budovala. Popri stretnutiach s pacientmi som sa musela učiť podnikať. Oplatilo sa to a teraz som v jednom z mála povolání pre ženy, kde je môj vek výhodou. Pretože nikto nechce, aby ich terapeut vyzeral mladšie ako oni! “