

# 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

## 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
<b>VB</b>	8.7	8.7	8.7
<b>Holandsko</b>	7.3	8.0	8.6
<b>Rakúsko</b>	5.4	5.5	6.0
<b>Portugalsko</b>	3.1	3.0	3.3
<b>Nemecko</b>	2.0	2.0	2.1
<b>Slovensko</b>	0.8	0.8	0.7
<b>EU-28</b>	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. Zamestnávateľia 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, zamestnávateľia 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 prišitie 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

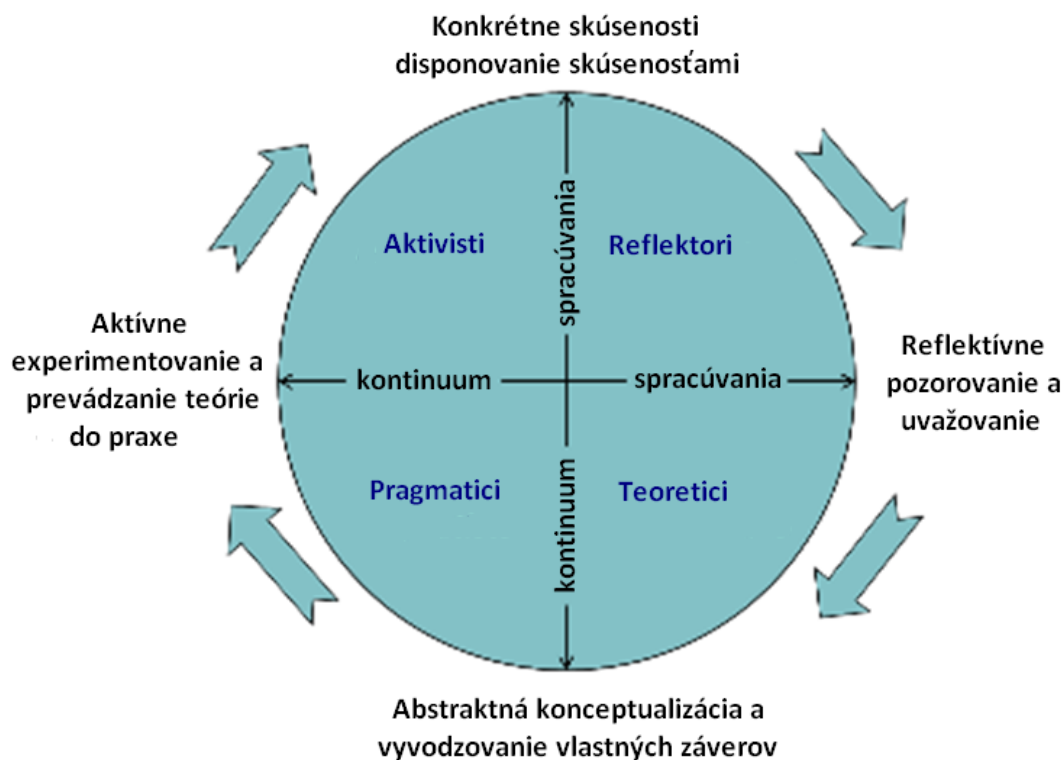
### Psychológia a neurovedy v učení sa

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:

- **Aktivist**: 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 sú považované za nadmerné zjednodušenie zložitosti spôsobu, akým sa učíme.

### Odporúčanie

Vplyv

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).

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-tky. Naopak, kryštalická inteligencia, ako napríklad verbálne schopnosti, je stabilnejšia a naďalej stúpa až do konca 70-tky.

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

## **Príklady aktivít zameraných na fluidnú a kryštalickú inteligenciu**

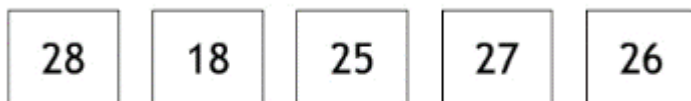
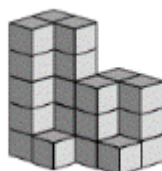
### **A. Test fluidnej inteligencie (priestorová predstavivosť)**

1: Ktorý obrázok možno zložiť z týchto troch tvarov?



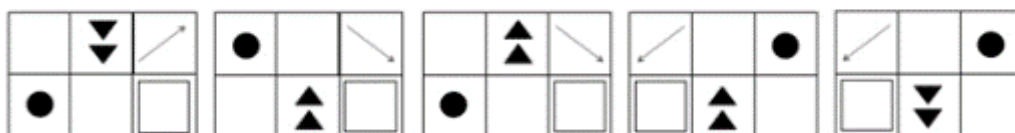
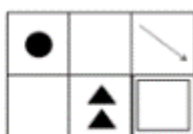
**A B C D E**

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 dimenzia (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
- **Holistizmus-Analýza (H-A):** Pre túto dimenziu je dôležitý spôsob organizácia 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 pozriem 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) prispôbi 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 hosta**. 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 hosta 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 nie- kedy 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? Trening., 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 je 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 prenesie.**
- **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; kognitívne procesy, ktoré sa prejavujú u starších dospelých.

#### 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.

## Využitia 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 zváženie 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 ich aktuálnym potrebám rozvoja. Napr., zamestnanec predaja ľahšie rozpozna 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 e-learning – bude tým najlepším prístupom.

### **Odporúčanie**

Aby sme zohľadnili vek, tak by vzdelávací 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 lepší 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. Dosiachnutie 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 najtypickejším 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. Súčasný 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.

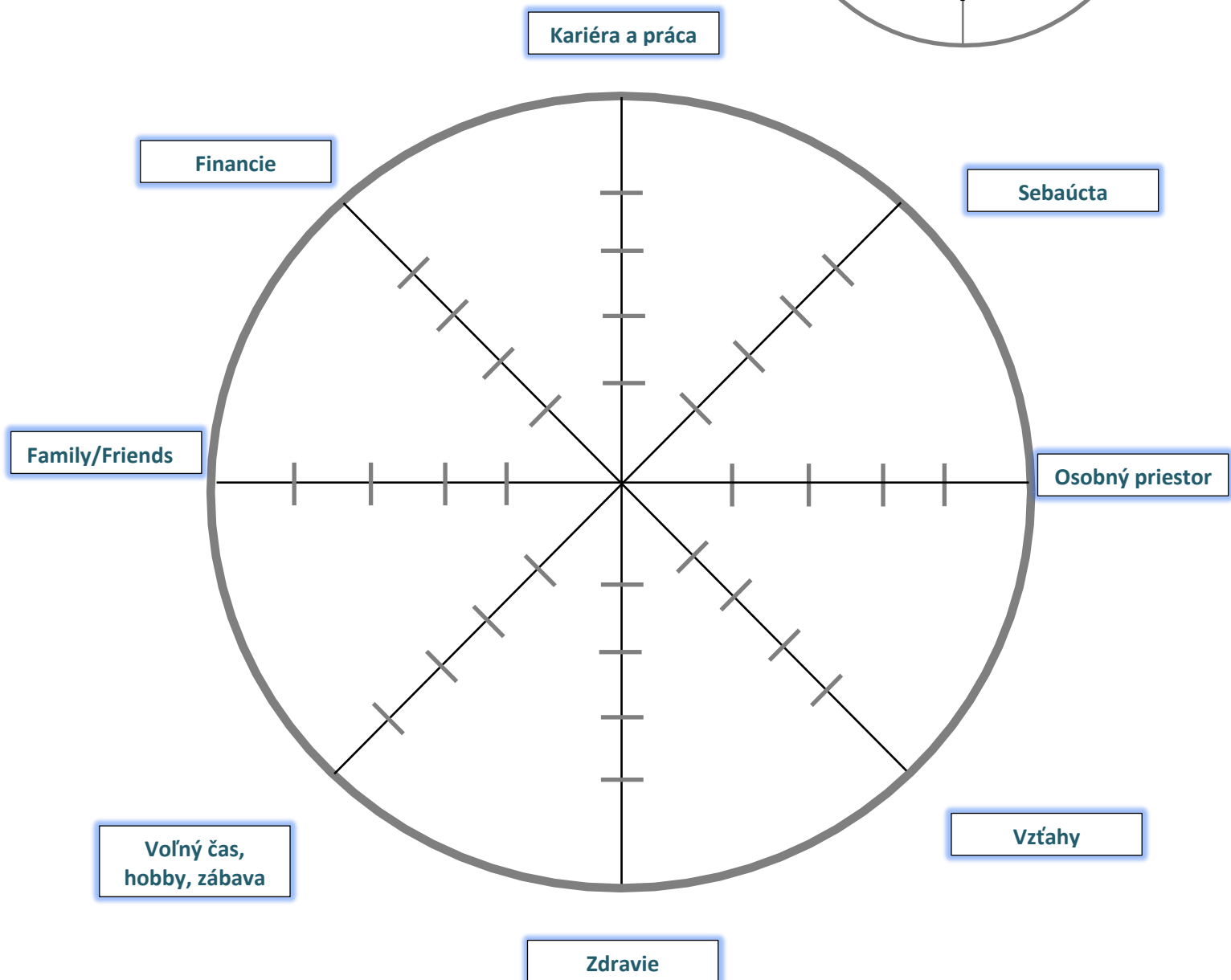
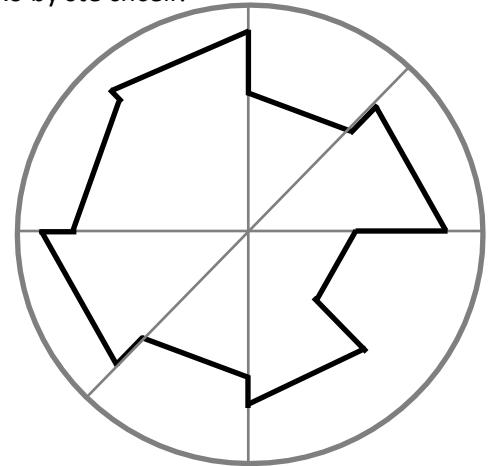
### Inštrukcie:

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 rozmýšľajte 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 analýzy 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.**