

## KOMPLETNÁ ANALÝZA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA PRE 50+

*Autori: Mgr. Tomáš Findra, Mgr. Kristína Novotová M.A., Mgr. Danica Hullová*

### Obsah

RESUME .....	2
1. LEGISLATÍVNE A PROGRAMOVÉ RÁMCE PRE OBLASŤ CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA .....	3
1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni.....	3
1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni .....	3
1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni .....	3
1.4 Programové dokumenty na regionálnej úrovni.....	6
2. METODIKA ZBERU DÁT A ZAMERANIE ANALÝZY.....	6
2.1 Obsahové vymedzenie analýzy.....	6
2.2 Metodika zberu dát.....	7
2.3 Predmetné územie .....	9
2.4 Cieľová skupina.....	13
3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA.....	13
3.1 Celoživotné vzdelávanie.....	13
3.2 Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+ .....	28
3.3 Kariérové poradenstvo pre starších .....	42
4. ZÁVERY .....	43
4.1 Identifikované bariéry a obmedzenia.....	43
PRÍLOHY .....	46
1. Zoznam vzdelávacích organizácií i identifikovaných v cieľovom regióne .....	46
2. Bibliografia – kognitívne schopnosti .....	47

## RESUME

Tematické zameranie analýzy je problematika vzdelávania dospelých v cieľovom regióne. Pre účely analýzy sme ako cieľový región vymedzili územie okresov Krupina, Zvolen, Veľký Krtíš, Rimavská Sobota a Lučenec.

Analýza pracuje s informáciami týkajúcimi sa ponuky v oblasti vzdelávania dospelých ako aj potrieb cieľovej skupiny. Primárnymi cieľovými skupinami z pohľadu analýzy sú ľudia vo veku nad 50 rokov, žijúci v cieľovom regióne a vzdelávacie organizácie aktívne pôsobiace v cieľovom regióne.

Analýza skúma ponuku vzdelávacích organizácií čo do tém a foriem vzdelávania a zároveň požiadavky cieľovej skupiny občanov nad 50 rokov, žijúcich v regióne. Snažili sme sa identifikovať dôležité oblasti, kde vzdelávanie funguje a napĺňa potreby cieľových skupín a zároveň tie oblasti, kde sú disparity. Záver analýzy obsahuje zhrnutie najvypuklejších identifikovaných problematických oblastí.

Súčasťou analýzy celoživotného vzdelávania pre 50+ je aj sekcia o kognitívnych schopnostiach, zručnostiach a kompetenciách ľudí vo veku 50+. O ľuďoch nad touto vekovou hranicou existuje množstvo stereotypov, mnohé z nich sú negatívne a môžu tejto heterogénnej skupine ľudí škodiť, nielen v pracovnej oblasti a ich potenciálnej zamestnateľnosti. Bežne sa o starších ľuďoch hovorí ako o zábudlivých, pomalších, menej flexibilných či horšie počujúcich, a v dôsledku horšie pracujúcich. Medzi najtypickejšie mýty o starších ľuďoch patria:

**Starší ľudia sa učia pomalšie ako mladí.**

**Starší ľudia nevedia spracovať nové informácie.**

**Starší ľudia si lepšie pamätajú staré informácie než nové.**

**Starší ľudia sa horšie sústredia.**

**Starší ľudia sú menej produktívni než mladí ľudia.**

Cieľom tejto časti analýzy je zistiť do akej miery sú stereotypné tvrdenia o kognitívnych schopnostiach, zručnostiach a kompetenciách starších ľudí pravdivé. Prostredníctvom syntézy výsledkov vedeckých štúdií, analýza poskytuje obraz „normálneho“ resp. pozitívneho či zdravého zrenia a starnutia. Destigmatizuje tak kompetencie ľudí vo veku 50+ v kontexte celoživotného vzdelávania.

Analýza v oblasti vzdelávania dospelých sa realizovala v rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni. Projekt je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa. Projekt Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni realizuje Centrum vzdelávania neziskových organizácií (CVNO), so sídlom v Banskej Bystrici. Partnerom projektu je Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku (VIPA SK). Neformálnymi partnermi projektu sú MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont.

## 1. LEGISLATÍVNE A PROGRAMOVÉ RÁMCE PRE OBLASŤ CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

### 1.1 Legislatívne rámce na národnej úrovni

#### Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v platnom znení

Zákon upravuje celoživotné vzdelávanie, v ktorom ďalšie vzdelávanie nadväzuje na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní. Venuje sa predovšetkým podmienkam akreditácie vzdelávacích programov v rámci celoživotného vzdelávania. Stanovuje druhy, formy a rozsah ďalšieho vzdelávania, povinnosti vzdelávacích inštitúcií a procesu akreditácie vzdelávacích programov.

### 1.2 Legislatívne rámce na regionálnej úrovni

Nerelevantné.

### 1.3 Programové dokumenty na národnej úrovni

#### Stratégia celoživotného vzdelávania

Stratégia ČŽV z roku 2011 sa zameriava na **rozvoj kľúčových kompetencií jednotlivca**, ktoré mu umožnia rozvíjať jeho kvalifikačný a osobnostný rast. Definuje postup, ako pomôcť jednotlivcom priebežne sa vzdelávať, a tým dosiahnuť lepšiu mieru zamestnateľnosti, s cieľom, aby všetci jednotlivci boli schopní vhodne sa začleniť do spoločnosti a následne sa osobnostne rozvíjať. Cieľom bolo podporiť vytváranie podmienok na prechod k fungujúcemu systému ČŽV pre všetkých.

Podľa zákona o službách zamestnanosti môže úrad zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie aj odborné poradenské služby, ktoré sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu. Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva. Súčasný **system kariérových služieb** na Slovensku nepokrýva potreby všetkých občanov, ktorí by o ne mali potenciálny záujem. Hodnota poskytovaných poradenských informácií je znížená predovšetkým nízkou mierou prepojenia informačných zdrojov. Poradenstvo sa zameriava na aktuálny problém klienta, nevníma jeho kariérny rozvoj v širšom časovom horizonte. Poradenské služby na školách sú poddimenzované.

Absentuje systém poradenstva vo vzdelávaní zamestnaných dospelých. Situácia v oblasti informácií o kariérových a vzdelávacích cestách dospelých prostredníctvom programov ďalšieho vzdelávania je charakterizovaná svojou roztrieštenosťou na internete bez garancie kvality. V súčasnosti na Slovensku neexistuje možnosť pre dospelého človeka dostať nezávislú a relevantnú informáciu o možnostiach kariérového rastu prostredníctvom ďalšieho vzdelávania.

Priority stanovené v Stratégii celoživotného vzdelávania (CŽV) 2011 už v súčasnosti nie sú v súlade s vývojom v tejto oblasti. Preto sa v súčasnosti pracuje na materiáli, ktorý bude aktuálny na roky 2019-2024.

### **Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020**

Spoločným východiskovým menovateľom kľúčových medzinárodných i národných dokumentov je konštatovanie faktu populačného starnutia, ktoré je dôsledkom aktuálneho demografického vývoja prakticky vo všetkých krajinách. Rozdiel medzi dokumentmi však spočíva často v tom, akým spôsobom tento fakt kontextualizujú a ako interpretujú jeho dôsledky do budúcnosti. Dokumenty zamerané na aktívne starnutie nevymedzujú populačné starnutie do budúcnosti primárne ako hrozbu, ale ako šancu jednotlivých spoločností pre dosahovanie vyššej úrovne ich rozvoja, súdržnosti a medzigeneračnej udržateľnosti. Podmienkou využívania tejto šance je pristupovanie k problematike podpory aktívneho starnutia ako k verejného záujmu a formulovanie cielených podporných politík v tejto oblasti.

Národný program aktívneho starnutia je dokument zasahujúci roky 2014-2020. Má teda ambíciu ovplyvňovať verejné politiky počas viacerých volebných období. Tým priznáva problematike podpory aktívneho starnutia pozíciu verejného záujmu a trvalej politickej priority, ktorá ponúka šancu na kvalitnejší a udržateľný rozvoj pre všetkých ako základnú víziu slovenskej spoločnosti. Poslaním dokumentu je vytvoriť podmienky pre podporu naplňania tejto vízie.

#### **Základné princípy verejných politík podpory aktívneho starnutia**

Jedným z princípov verejných politík vo vzťahu k starším ľuďom a podpore ich aktívneho starnutia stavajú na týchto princípoch je aj princíp rovnakého zaobchádzania a princíp seberealizácie:

**Princíp rovnakého zaobchádzania** – ustanovuje zákaz diskriminácie na základe veku, osobitne v oblastiach zamestnanosti a odmeny za prácu, ale aj v oblastiach prístupu k zdravotnej starostlivosti, **celoživotnému vzdelávaniu**, bývaniu, sociálnych a finančných služieb všetkého druhu.

**Princíp seberealizácie** - vychádza z chápania aktívneho starnutia ako dlhodobého procesu a aktívnemu prístupu k vlastnému životu počas životného cyklu v súlade s očakávaniami, potrebami a možnosťami každého individua. Podmienkou pre uplatňovanie tohto princípu je dostupné **celoživotné vzdelávanie**, uľahčenie prístupu k novým „vekovo priateľským“ technológiám, rovnako aj podpora dobrovoľníctva starších ľudí a seniorov ako formy ich komunitnej participácie a budovania súdržnejšej spoločnosti.

Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020 rieši aj oblasť **„Zamestnanosti a zamestnateľnosti starších ľudí“**

Súčasťou tejto témy je i **celoživotné vzdelávanie**.

V súčasnosti zabezpečujú vzdelávanie starších ľudí inštitúcie ďalšieho vzdelávania, univerzity tretieho veku na 16 vysokých školách v SR, akadémie tretieho veku, ktoré pôsobia najmä s podporou miest a obcí, kluby seniorov a ďalšie vzdelávacie inštitúcie (napr. občianske združenia). Záujem starších ľudí o vzdelávanie je však už v súčasnosti oveľa vyšší ako sú možnosti uvedených inštitúcií a vzhľadom na vývoj vekovej štruktúry obyvateľstva sa bude ešte ďalej zvyšovať. Je preto potrebné postupne

rozširovať možnosti vzdelávania starších ľudí a zamerať ich nielen na záujmové vzdelávanie a voľnočasové aktivity, ale aj na odborné vzdelávanie pre potreby trhu práce. Osoby v pred dôchodkovom veku patria na trhu práce medzi najohrozenejšie. Vzhľadom na proces starnutia populácie (zvyšovanie počtu starších ľudí v rámci populácie) a starnutie pracovnej sily bude táto ekonomicky aktívna časť obyvateľstva stále početnejšia, čo si vyžiada konkrétne opatrenia na trhu práce. Prínos vzdelávania nespočíva len v podpore aktívneho spôsobu života starších ľudí, ale prejavuje sa aj vo zvýšenom ekonomickom a celospoločenskom prínose starších jednotlivcov.

**Cieľ 1:** V záujme zvýšenia kvality života vytvárať nové a rozvíjať existujúce príležitosti na vzdelávanie ľudí vo vyššom veku na podporu ich aktívneho života a širšieho lepšieho uplatnenia sa na trhu práce.

V Slovenskej republike neexistuje osobitná právna úprava, ktorá by riešila vzdelávanie starších ľudí a seniorov. Vzdelávanie starších ľudí a seniorov je súčasťou širšieho rámca ďalšieho vzdelávania, ktorý upravuje zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v znení neskorších predpisov ako záujmové vzdelávanie. Vzdelávanie seniorov nie je explicitne uvedené ani v zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov napriek tomu, že univerzity tretieho veku pôsobia len pri vysokých školách. Vzhľadom na nutnosť rozvoja vzdelávania starších ľudí (napĺňanie cieľa 1) so zameraním na vzdelávanie pre potreby trhu práce je tento cieľ úplne legitímny.

**Cieľ 2:** Legislatívne ukotviť jednotlivé druhy a formy vzdelávania starších ľudí do vzdelávacieho systému Slovenskej republiky.

Na financovaní vzdelávania starších ľudí sa v prevažnej miere podieľajú samotní účastníci vzdelávania (univerzity tretieho veku), prípadne sa vzdelávanie uskutočňuje s finančnou podporou samospráv (akadémie tretieho veku) a sporadicky z grantov a dotácií (seniorské a iné vzdelávacie organizácie). Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „MŠVVŠ SR“) v ostatných rokoch pravidelne financuje len členské príspevky Asociácie univerzít tretieho veku v SR v medzinárodnej asociácii UTV (AIUTA). Na vzdelávanie starších ľudí sa však osobitne nevyčleňujú žiadne finančné prostriedky. Porovnanie so zahraničím: napríklad v Poľsku a v Českej republike, vláda i mestá významnou mierou finančne podporujú vzdelávanie starších ľudí na univerzitách. Financovanie univerzít tretieho veku majú vo svojich programoch každoročne zapracované v Českej republike, kde sa pre univerzity tretieho veku pravidelne ročne rozdeľuje 15 - 20 miliónov českých korún prostredníctvom ukazovateľa F rozpočtu vysokých škôl Ministerstva školstva ČR (informácia od Českej Asociácie univerzít tretieho veku). V Poľsku sa na financovaní podieľa vláda aj mesto a len jedna tretina nákladov je krytá z poplatkov seniorov. Poľské univerzity tretieho veku, ktoré majú 25 000 študentov, dostávajú ročne 1 milión zlotých (cca 300 000 eur) a môžu využívať aj projekty určené pre cieľovú skupinu seniorov v rámci väčších a malých grantov.

**Cieľ 3:** Finančne zabezpečiť jednotlivé druhy a formy vzdelávania starších ľudí.

Vytvárať priaznivé podmienky pre aktívne zapojenie seniorov do využívania IKT je prirodzenou potrebou dnešnej doby. V tejto súvislosti je treba zabezpečiť systematickú podporu seniorov pri aktívnom využívaní informačných zdrojov (internet, e-government), ako aj zabezpečiť pripravenosť seniorov na ovládanie a využívanie moderných technológií s osobitným zameraním na ich využitie v ďalšom vzdelávaní.

**Cieľ 4:** Pri formulovaní nového programového obdobia definovať ukazovateľ zvyšovania digitálnej gramotnosti starších ľudí za účelom zlepšovania ich digitálnej gramotnosti.

Meniace sa životné situácie ovplyvňujú rozhodovania starších ľudí aj v smere ich profesijného uplatnenia sa. Konceptiou kariérového poradenstva pre starších ľudí je možné prispieť k ich lepšej orientácii v získavaní nových kompetencií namierených na trh práce v záujme zvyšovania zamestnateľnosti.

**Cieľ 6:** Posilniť a systematicky rozvíjať kvalitu špecifickej odbornej prípravy kariérových poradcov pre prácu so staršími ľuďmi.

## 1.4 Programové dokumenty na regionálnej úrovni

### Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2015-2023, strednodobý plánovací dokument

Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja je strednodobý strategický dokument. Povinnosť jeho vypracovania vyplýva zo zákona č. 309/2014 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 539/2008 Z.z. o podpore regionálneho rozvoja.

Súčasťou dokumentu je i oblasť **Školstva a vzdelávania**. Celoživotné vzdelávanie sa v tejto časti zameriava predovšetkým na organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti BBSK, ktoré mimo iného celoživotné vzdelávanie poskytujú. Banskobystrický samosprávny kraj v spolupráci s inštitúciami podľa § 28 ods. 3 písm. b) až f) každoročne aktualizuje regionálnu stratégiu v súlade s § 31 Zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo svojej územnej pôsobnosti, podľa analýz a prognóz o vývoji trhu práce. Regionálnu stratégiu výchovy a vzdelávania v stredných školách samosprávny kraj po prerokovaní v krajskej rade a rade vlády vydáva a zverejňuje na svojom webovom sídle každoročne do 31. októbra.

**Cieľová skupina 50+** sa v dokumente v súvislosti s celoživotným vzdelávaním samostatne neuvádza.

## 2. METODIKA ZBERU DÁT A ZAMERANIE ANALÝZY

### 2.1 Obsahové vymedzenie analýzy

Analýza sa svojím obsahom zameriava na oblasť vzdelávania dospelých. V cieľových regiónoch (podrobnejšie špecifikované v časti 2.3) sme skúmali to, do akej miery ponuka vzdelávania reflektuje potreby cieľových skupín čo do obsahu alebo formy vzdelávania.

Obsahovo sa analýza celoživotného vzdelávania zameriava na problematiku z dvoch uhlov pohľadu: 1) *ponuka vzdelávacích inštitúcií v cieľovom regióne* a 2) *vzdelávacie potreby účastníkov 50+ v cieľovom regióne*.

V rámci ponuky vzdelávacích inštitúcií sme skúmali **tematické zameranie, dostupnosť vzdelávacích kurzov, preferované formy vzdelávania a metodické postupy** uplatňované vo vzdelávaní dospelých.

Tak isto sme skúmali zameranie **na vzdelávacie potreby účastníkov 50+** či už **aplikovanie metodických postupov, ktoré sú citlivé k veku účastníkov, ochotu takéto postupy aplikovať ako aj skúsenosti so vzdelávaním účastníkov 50+**.

V rámci prieskumu vzdelávacích potrieb cieľových skupín sme zisťovali to, o **ktoré témy** má naša cieľová skupina najväčší záujem, **aké formy vzdelávania** sú najviac preferované, ako naša cieľová skupina vníma **dostupnosť, efektivitu a užitočnosť vzdelávacích kurzov v regióne**, ako vnímajú **potrebu vlastného rozvoja**.

**V časti o kognitívnych schopnostiach, zručnostiach a kompetenciách ľudí vo veku 50+** je analýza syntézou vybraných vedeckých výskumov z oblasti kognitívnej psychológie, neuropsychológie a behaviorálnej neurológie. Mapuje úroveň jednotlivých kognitívnych schopností vo vyššom veku a ich vplyv na pracovný život a ďalšie vzdelávanie. V záverečnej časti je ponúknutý prehľad selektovaných kompetencií uchádzača o zamestnanie a ich úroveň vo veku 50+, podľa dostupných vedeckých výsledkov. V závere sú uvedené odporúčania pre poskytovateľov vzdelávania a zamestnávateľov tejto vekovej skupiny.

## 2.2 Metodika zberu dát

### *Analýza vzdelávacích organizácií*

Pri analýze a prieskume sme použili niekoľko spôsobov zberu a analýzy dát. V rámci skúmania ponuky vzdelávacích organizácií sme ako prvý krok realizovali **analýzu ponuky vzdelávacích kurzov na webových stránkach**. Táto fáza pozostávala z detailného skúmania ponuky kurzov na stránkach vzdelávacích organizácií. Zameriavali sme sa na nasledovné aspekty:

- Tematické zameranie kurzov
- Formy vzdelávania aplikované v kurzoch
- Zameranie na cieľové skupiny
- Špecifické zameranie na 50+

Ďalej nasledoval prieskum medzi vzdelávacími organizáciami, kde sme zisťovali ich skúsenosti, so vzdelávaním cieľovej skupiny 50+, spôsob ako k týmto účastníkom prístupujú vo vzdelávacích aktivitách, či prispôbujú vzdelávanie tak, aby bolo citlivé k veku účastníkov a či majú záujem o rozvíjanie metodických postupov smerom k zlepšeniu kvality vzdelávania pre účastníkov 50+. Každý vzdelávacej inštitúcii sme zaslali špecificky naformulovaný email, kde sme prostredníctvom referencie k ich konkrétnym vzdelávacím aktivitám vysvetlili, prečo sa zaujímame o ich skúsenosti a postoje k danej problematike. Každý email pre vzdelávaciu organizáciu obsahoval aj nasledovné štruktúrované otázky:

- *Zameriavate sa v programoch akýmkoľvek spôsobom na cieľovú skupinu vo veku 50+?*
- *Prispôbujete vo svojich programoch formy vzdelávania účastníkom 50+ ak sú súčasťou skupiny? Prosím uveďte dôvod Vašej odpovede.*

- *Mali by ste záujem o aplikovanie metodických prístupov, ktoré sú citlivé k vekovej skupine 50+?*
- *Máte záujem zúčastniť sa vyššie spomenutého tréningu trénerov?*

Na uvedený prieskum zareagovalo približne 30% vzdelávacích organizácií z cieľového regiónu.

### **Analýza vzdelávacích potrieb cieľovej skupiny**

Pri zisťovaní situácie u cieľovej skupiny sme postupovali prostredníctvom dvoch prístupov:

- 1) Personálne audity (56 respondentov)
- 2) Dotazníkový prieskum (223 respondentov)

Celkovo sa prieskumu zúčastnilo **279 respondentov**.

**Personálne audity** boli určené ľuďom na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré ležia na území štyroch okresoch Banskobystrického kraja: v okresoch Krupina, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen. Cieľová skupina prieskumu boli všetci ľudia nad 50 rokov v predmetnom území, nezávisle od ich pracovného zaradenia. Zloženie cieľovej skupiny pre potreby analýzy a štatistických údajov kopíruje demografické zloženie regiónu z pohľadu veku, pohlavia, vzdelanosti, pracovného stavu (Zamestnaní, SZČO, Nezamestnaní).

**Dotazníky** boli určené ľuďom na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré ležia na území štyroch okresov Banskobystrického kraja: v okresoch Krupina, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen. Cieľová skupina prieskumu boli všetci ľudia nad 50 rokov v predmetnom území, nezávisle od ich pracovného zaradenia. Dotazník dokopy vyplnilo 223 respondentov. Vo vzorke sú respondenti rozčlenení podľa pohlavia, vzdelania, veku, okresu a súčasnej pracovnej situácie. Na základe týchto údajov vzorka zahŕňa všetky typy respondentov.

O predmetnom území sme získali základné dáta zo sčítania ľudu z roku 2011. Brali sme do úvahy vekovú skupinu 45-59 rokov, ktorá v roku 2018 mala 52-66 rokov, teda viac-menej kopírovala našu cieľovú skupinu od 50 rokov. V rámci dát zo sčítania ľudu v predmetných okresoch žilo 47,5 tisíc obyvateľov. Rozdelenie medzi nimi je 36,6% v okrese Rimavská Sobota, 32,2% v okrese Zvolen, 21,3% v okrese Veľký Krtíš a 10,0% v okrese Krupina.

Po zrátaní údajov za jednotlivé okresy v danej populácii podľa sčítania ľudu je rovnomerné rozdelenie medzi mužmi a ženami (49,2% mužov a 50,8% žien). Vzhľadom na najvyššie ukončené vzdelanie v skúmanej vekovej kategórii podľa sčítania ľudu z roku 2001 bolo 15,5% ľudí so základným vzdelaním, 36% so stredoškolským vzdelaním bez maturity, 32,5% so stredoškolským vzdelaním s maturitou a 15,9% s vysokoškolským vzdelaním.

Personálne audity pozostávali z osobných pohovorov, kde sa kvôli koherentnosti a porovnateľnosti zozbieraných dát zisťovala rovnaká štruktúra informácií ako v dotazníkovom prieskume. Dotazníkový prieskum sa realizoval prostredníctvom online dotazníkov alebo dotazníkov vyplnených ručne v rámci



Analýzy cieľovej skupiny. Viac detailov ohľadne toho prieskumu je k dispozícii aj v Analýze cieľovej skupiny.

### *Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+*

Analýza je výsledkom syntézy zahraničnej odbornej literatúry, jednak v tlačenej podobe a jednak publikovaných vedeckých článkov, zverejnených na internete. Všetky zdroje sú uvedené v prílohe, v časti Bibliografia.

### *Kariérové poradenstvo*

Analýza dostupných výskumov, programových dokumentov a odbornej literatúry.

## 2.3 Predmetné územie

Projekt sa realizuje na území Banskobystrického samosprávneho kraja. Na tomto území sa sledovali a analyzovali základné strategické regionálne dokumenty a štatistické údaje o cieľovej skupine.

Prevažná časť analýz, ktorá bola metodicky postavená na priamom kontakte s cieľovou skupinou, sa realizovala na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré sa nachádzajú v Banskobystrickom samosprávnom kraji. Uvedené MAS sú neformálnymi partnermi projektu. Počas analýz a prieskumov zabezpečovali na základe spoločných metodických východísk priamy kontakt s cieľovou skupinou – dotazníky, prieskumy, riadené rozhovory, regionálne workshopy.



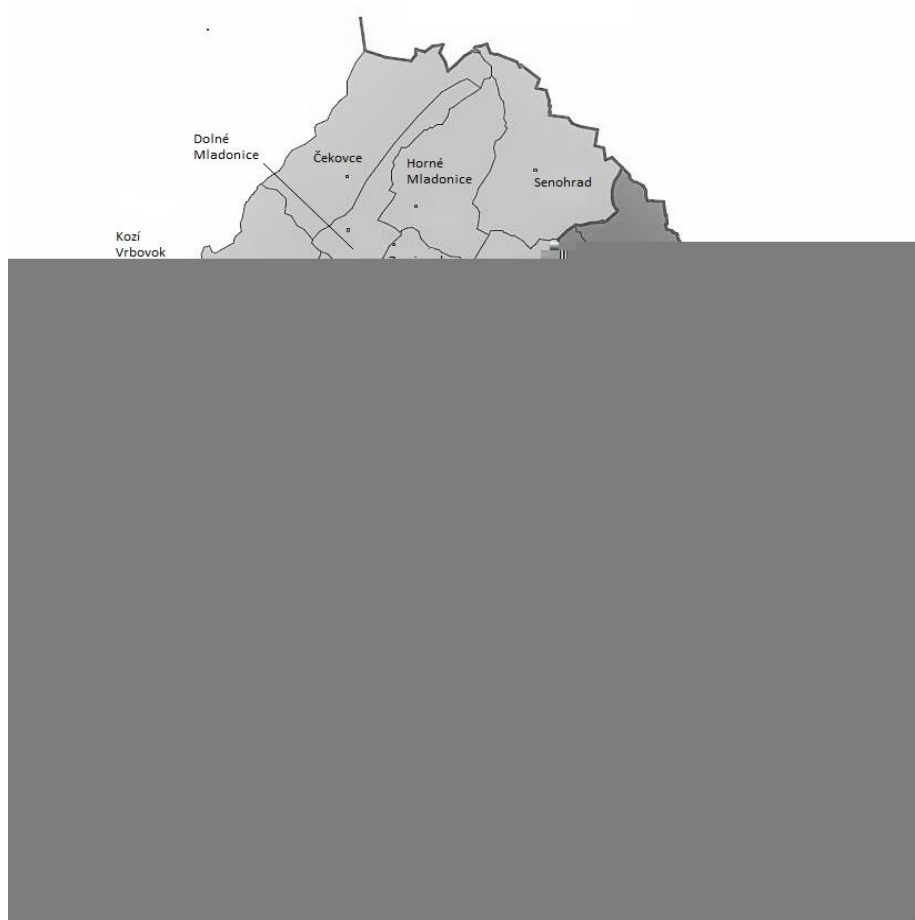
Mapka Banskobystrického samosprávneho kraja

Územie MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo mesto Krupina a obce Babiná, Breziny, Bzovská Lehôtka, Dobrá Niva, Pliešovce, Podzámčok, Sása, Michalková, Ostrá Lúka, Dubové, Bacúrov, Turová, Trnie, Budča, Hronská Breznica.



Mapka MAS Verejno-súkromné partnerstvo Hontiansko - Dobronivské

Územie MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo mesto Modrý Kameň a obce Bzovík, Cerovo, Čabradský Vrbovok , Čekovce , Dolné Mladonice, Dolný Badín, Drieňovo , Horné Mladonice, Horný Badín, Jalšovík, Kozí Vrbovok, Lackov, Litava, Selce, Senohrad, Trpín, Uňatín ,Zemiansky Vrbovok, Dačov Lom, Dolné Plachtince, Horné Plachtince, Príbelce, Stredné Plachtince, Sucháň.



Mapka MAS VSP Hontiansko - Novohradské

Územie MAS MALOHONT – obce Babinec, Budikovany, Čerenčany, Dražice, Drienčany, Ďubákovo, Horné Zahorany, Hnúšťa, Hostišovce, Hrachovo, Hrnčiarska Ves, Hrnčiarske Zalužany, Hrušovo, Chvalová, Klenovec, Kraskovo, Kociha, Kokava nad Rimavicou, Kružno, Kyjatice, Lehota nad Rimavicou, Lipovec, Lukovištia, Nižný Skálnik, Ožďany, Padarovce, Poproč, Potok, Rimavská Baňa, Rimavské Brezovo, Rimavské Zalužany, Rovné, Selce, Slizké, Sušany, Šoltýska, Španie Pole, Teplý Vrch, Utekáč, Veľké Teriakovce, Veľký Blh, Vyšný Skálnik.



Mapka MAS MALOHONT

Územie, ktoré sme pri tvorbe analýzy brali ako **cieľový región** pozostávalo z okresov **Krupina, Zvolen, Veľký Krtíš, Rimavská Sobota**. Pre účely tejto analýzy sme do cieľového regiónu zaradili aj okres **Lučenec**, pretože geograficky spája okresy Veľký Krtíš a Rimavská Sobota. Je teda pravdepodobné, že záujemcovia o vzdelávanie z týchto dvoch okresov, budú hľadať alebo sa zúčastnia vzdelávacieho kurzu v okrese Lučenec.

## 2.4 Cieľová skupina

Analýza sa zameriava na dve cieľové skupiny:

### Cieľová skupina 50+

Projektový tím presnejšie definoval cieľovú skupinu projektu 50+ ako ľudí vo vekovom rozpätí od 50 do 65 rokov v Banskobystrickom kraji, cielene v mestách a obciach na území Partnerstiev Hontiansko - Dobronivskom, Hontiansko - Novohradskom a Malohontu.

Dotazníky, personálne audity a riadené rozhovory boli určené ľuďom na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré ležia na území štyroch okresov Banskobystrického kraja: v okresoch Krupina, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen. Cieľová skupina prieskumu boli všetci ľudia nad 50 rokov v predmetnom území, nezávisle od ich pracovného zaradenia.

O predmetnom území sme získali základné dáta zo sčítania ľudu z roku 2011. Brali sme do úvahy vekovú skupinu 45-59 rokov, ktorá v roku 2018 mala 52-66 rokov, teda viac-menej kopírovala našu cieľovú skupinu od 50 rokov. V rámci dát zo sčítania ľudu v predmetných okresoch žilo 47,5 tisíc obyvateľov. Rozdelenie medzi nimi je 36,6% v okrese Rimavská Sobota, 32,2% v okrese Zvolen, 21,3% v okrese Veľký Krtíš a 10,0% v okrese Krupina.

Po zrátaní údajov za jednotlivé okresy v danej populácii podľa sčítania ľudu je rovnomerné rozdelenie medzi mužmi a ženami (49,2% mužov a 50,8% žien). Vzhľadom na najvyššie ukončené vzdelanie v skúmanej vekovej kategórii podľa sčítania ľudu z roku 2001 bolo 15,5% ľudí so základným vzdelaním, 36% so stredoškolským vzdelaním bez maturity, 32,5% so stredoškolským vzdelaním s maturitou a 15,9% s vysokoškolským vzdelaním.

### Regionálne inštitúcie celoživotného vzdelávania.

Vzdelávacie inštitúcie pôsobiace v spádových okresoch v cieľovom regióne (3 MAS). Identifikovali sme 55 organizácií, z ktorých sa ukázalo byť 45 aktívne pôsobiacich vo vzdelávaní dospelých.

## 3. ZÁKLADNÉ ZISTENIA

### 3.1 Celoživotné vzdelávanie

#### 3.1.1 PONUKA VZDELÁVANIA

V tejto časti sa zameriavame na podrobnejší pohľad na ponuku vzdelávacích organizácií nielen čo sa týka tém, ale aj formy vzdelávania a prístupu k cieľovej skupine 50+.

Pri skúmaní ponuky vzdelávacích kurzov v cieľovom regióne (okresy VK, KA, ZV, RS) sme sa zamerali na celkovú ponuku pre dospelých záujemcov o vzdelávanie v regióne. Detailnejšie sme sa pozerali na typy, obsahové zameranie a ich prispôsobenie sa požiadavkám cieľovej skupiny 50+. Skúmali sme ponuku

vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa venujú vzdelávaniu dospelých. Zisťovali sme tematické zameranie kurzov, najčastejšie využívané formy vzdelávania, zameranie na cieľové skupiny ako aj prehľadnosť a dostupnosť informácií o kurzoch, povedomie vzdelávacích inštitúcií ohľadne účastníkov 50+ a ich záujem a snahu prispôbovať vzdelávacie podujatia potrebám tejto skupiny.

Pri analýze sme detailne študovali ponuku vzdelávacích organizácií v spomenutých okresoch a porovnávali ju s údajmi uvedenými v prieskume zrealizovanom s cieľovou skupinou. Čo do počtu vzdelávacích organizácií sme v cieľovom regióne identifikovali:

- 59 - celkom nájdených, z toho
  - 49 - aktívnych podľa údajov na webovej stránke
  - 10 – na webe ťažko zistiteľné informácie, resp. posledné informácie o zrealizovaných kurzoch boli viac ako rok neaktuálne

Zoznam všetkých identifikovaných vzdelávacích organizácií v cieľovom regióne tvorí prílohu tejto analýzy.

### **Tematické zameranie kurzov**

Zaujímalo nás primárne to, v akých oblastiach ponúkajú kurzy vzdelávacie organizácie v regióne a teda aký výber má cieľová skupina 50+ pri hľadaní vhodnej témy vzdelávania. Tematické zameranie kurzov sme analyzovali z pohľadu poskytovateľov vzdelávania a tém, ktoré ponúkajú.

Vzdelávacie inštitúcie poskytujú často kurzy v rôznych témach. Veľmi často jedna vzdelávacia organizácia pracuje s niekoľkými rôznymi témami. Z ponuky vzdelávacích kurzov je viditeľná snaha poskytovateľov vzdelávania reagovať na všeobecné trendy a poskytovať kurzy v tých oblastiach, ktoré sú žiadané. Napríklad niektoré jazykové školy realizujú nielen jazykové kurzy, ale aj kurzy odborného jazyka pre opatrovateľov/opatrovateľky a tak isto aj samotné kurzy opatrovania. Je to logické, pretože mnoho ľudí z okresov, na ktoré sa analýza zameriava pracuje v zahraničí ako opatrovateľ alebo opatrovateľka. Nelogicky na prvý pohľad vyzerá fakt, že akreditovaný kurz opatrovania nájdeme v portfóliu jazykovej školy.

Tematické zameranie kurzov sme pre účely analýzy rozdelili do piatich kategórií:

#### *Ekonomické*

- kurzy účtovníctva (podvojného alebo jednoduchého, mzdové, dane a daňové priznania, atď.),
- manažérske vzdelávanie (riadenie, manažment, projektový manažment, atď.)

#### *Jazykové vzdelávanie*

- vzdelávanie v oblasti jazykov (akákoľvek forma vzdelávania, akýkoľvek jazyk)

#### *Mäkké zručnosti*

- komunikačné zručnosti,
- zvládanie stresu,

- časový manažment,
- zručnosti v rôznych oblastiach (predaj, riešenie konfliktov, vyjednávanie)

#### Odborné vzdelávanie

- rôzne profesijné zamerania (murár, opravár, zvárač, cukrár, čašník, pedikúra, manikúra, pedikúra, atď.)
- špecifické oblasti (BOZP, riadenie kvality, implementovanie ISO)
- zvyšovanie kvalifikácie (maturita)
- IKT a PC kurzy

#### Iné

- regionálny rozvoj a rozvoj vidieka
- ľudské práva
- ochrana spotrebiteľa
- permakultúra
- včelárstvo

Tabuľka 1: Tematické rozloženie vo vzdelávaní dospelých v cieľovom regióne

	<i>Ekonomické vzdelávanie</i>	<i>Jazykové vzdelávanie</i>	<i>Mäkké zručnosti</i>	<i>Odborné vzdelávanie vrátane IKT</i>	<i>Iné</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<i>Priemer za celý cieľový región</i>	14	31	8	22	25
<i>Rozdelenie podľa okresov</i>					
ZV	16	32	12	28	12
LC	20	30	10	30	10
RS	21	29	7	21	21
VK	11	44	11	11	22
KA	0	20	0	20	60

Tabuľka 1 vyjadruje percentuálny pomer jednotlivých tém v ponuke vzdelávacích organizácií. Z pohľadu mapovaného regiónu (okresy ZV, VK, KA, LC, RS). V ponuke vzdelávacích organizácií výraznejšie prevažuje vzdelávanie **v oblasti jazykov**. Tvorí približne tretinu celkovej ponuky vzdelávania v regióne. Jazykové kurzy sa prevažne zameriavajú na anglický jazyk a v menšej miere na ostatné jazyky. Menej, ale približne rovnako, sú zastúpené kurzy tematicky zamerané na odborné **profesijné vzdelávanie** a **iné oblasti**. Jazykové vzdelávanie v ponuke dominuje oproti ostatným témam najmä v okrese Veľký Krtíš.

## Forma a trvanie vzdelávania

Trvanie kurzov je rôzne, závisí od druhu a komplexnosti danej témy ako aj formy vzdelávania. Dĺžka kurzov sa pohybuje od niekoľkých dní až po niekoľko mesiacov.

Zistili sme, že vysoko prevažuje klasická prezenčná forma vzdelávania. Približne 90% vzdelávacích organizácií v cieľovom regióne realizuje kurzy prezenčne. Tých niekoľko prípadov iného ako prezenčného vzdelávania využíva nasledovné formy:

- Jazyková škola ponúka jazykové vzdelávanie v on-line interaktívnej forme ako hodina s lektormi, kde účastníci v reálnom, vopred stanovenom čase, on-line komunikujú s lektorom vo forme video hovoru. Počet účastníkov je obmedzený na maximálne dvoch. Výhoda pre účastníkov je tá, že sa môžu vzdelávať z ktoréhokoľvek miesta. Je potrebné isté minimálne technické zázemie, v tomto prípade konkrétne kvalitné internetové pripojenie a zariadenie s mikrofónom a kamerou. Táto forma vzdelávania sa obyčajne kombinuje so samo štúdiom materiálov. Tie sú buď v elektronickej alebo tlačenej forme.
- Možnosť štúdia prostredníctvom video prednášok je síce ojedinelým príkladom, ale môže byť užitočná pre tých, ktorí majú problém cestovať. Na webovej stránke vzdelávacej organizácie sú k dispozícii výukové videá, ku ktorým účastník vzdelávania dostane voľný prístup.
- Sprístupnenie študijných materiálov on-line - týmto spôsobom sú sprístupnené učebné texty v rôznom formáte (pdf, ppt, doc). Táto forma vzdelávania sa neraz prezentuje ako „e-learning“.

Z uvedeného vyplýva, že veľká väčšina vzdelávacích aktivít je realizovaná prezenčnou formou, čo samo o sebe nemusí byť problém, ak to spĺňa očakávania účastníkov, ktorí neuprednostňujú iné formy vzdelávania a v prezenčných kurzoch sa cítia najkomfortnejšie.

Môžeme skonštatovať, že **forma kombinovaného vzdelávania, kde sa vhodnou formou a často dynamicky kombinuje e-learning s prezenčným vzdelávaním, v našom cieľovom regióne nie je dostatočne rozvinutá a tento potenciál nie je využitý.**

Samozrejme pri akejkoľvek inovácii, a platí to aj v tomto prípade, **je potrebné reflektovať na východiskovú situáciu, teda vedomosti, zručnosti a záujmy účastníkov a najmä ich počítačovú gramotnosť.** Vzdelávacie inštitúcie sú však práve tým kľúčovým hráčom, ktorý by tieto inovácie mohol prinášať a **postupne veľmi citlivo aplikovať.** Tým sa z dlhodobého hľadiska viac sprístupní a zatriktívni vzdelávanie pre rôzne vrstvy obyvateľov a práve tu vidíme obrovský potenciál.

## Hodnotenie kvality ponúkaných kurzov

Hodnotenie kvality ponúkaných kurzov sme zrealizovali na základe informácií uvedených na stránkach vzdelávacích inštitúcií, informácií zverejnených na sociálnych sieťach, ako aj osobných diskusií s účastníkmi regionálnych workshopov. V diskusiách sme sa snažili o menej formálnu spätnú väzbu ohľadne vzdelávacích organizácií, s ktorými majú osobnú skúsenosť, prípadne poznajú niekoho, kto sa daného kurzu zúčastnil. Pozitívne je, že sme nezaznamenali ani jednu výrazne negatívnu reakciu na ktorúkoľvek vzdelávaciu organizáciu.



Zamerali sme sa tiež na zhodnotenie kurzov z pohľadu pokrytia danej témy a toho ako aj samotné vzdelávacie organizácie komunikujú aspekt kvality svojich kurzov. Snažili sme sa zhodnotiť nasledovné kritériá: *úrovni náročnosti, ktoré sú v ponuke, akreditácie, prípadne oprávnenia poskytovať odborné kurzy daného typu, prepojenia s medzinárodnými certifikačnými systémami, využívanie systémov kvality, účasti v medzinárodných podujatiach alebo sieťach, prípadne typ klientov, ktorí využívajú ich služby*. Tak isto sme hľadali akékoľvek možné referencie od účastníkov kurzov.

U kurzov ponúkaných vzdelávacími organizáciami sú vo veľkej väčšine jasne deklarované informácie o tom ako je kurz garantovaný aj s uvedením konkrétneho spôsobu zabezpečenia kvality. Toto je rôzne v jednotlivých témach. Niekde je to priamo akreditácia *Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu (napr. Národné lesnícke centrum)*, niekde sú to prípadne oprávnenia *Národného inšpektorátu práce (napr. kurzy BOZP)*.

V témach kde to je relevantné (najmä jazykové vzdelávanie) je veľmi široké pokrytie z pohľadu úrovni náročnosti. Najdetailnejšie je na jednotlivé úrovne rozdelené vyučovanie Anglického jazyka (často 6 až 7). Pri menej používaných jazykoch je to spravidla menej úrovni a v niektorých prípadoch len jedna alebo dve úrovne. Pri ostatných témach sa objavuje členenie podľa charakteru danej témy a relevantnosti.

Je mnoho prípadov, keď vzdelávacie kurzy nie sú akreditované. V takom prípade je uvedená informácia relevantná pre účastníka, ktorý potrebuje pred prihlásením posúdiť kvalitu kurzu. Napr. oprávnenie odborného garanta alebo lektora na špecializovanú tému, pri jazykových školách špecifikované prepojenie na svetovo uznávané certifikačné systémy (TOEFL, Cambridge, atď), veľmi často sa pri jazykových školách kurz obsahuje vyskytuje detailný popis spôsobu výučby. Pri jazykovom vzdelávaní je výučba a čo do formy vzdelávania a metodických prístupov veľmi pestrá (rôzne metódy, rôzne typy skupín, vzdelávanie online, kombinovane, aj klasické kurzy) a záujemca si má z čoho vyberať podľa vlastných preferencií.

Referencie účastníkov kurzov sú k dispozícii na webových stránkach vzdelávacích inštitúcií len vo veľmi ojedinelých prípadoch. Väčšinou sú uvedené zoznamy klientov (firiem), ktorým daná inštitúcia poskytuje služby. Takmer všetky vzdelávacie organizácie majú profily na sociálnych sieťach (najmä facebook). Zo všetkých profilov na fb aktívne funguje a referencie klientov sú k dispozícii asi len v cca 10% profilov vzdelávacích inštitúcií. Vo väčšine prípadov sú k dispozícii spätné väzby vo forme „lajkov“. Len v ojedinelých prípadoch sa dajú nájsť konkrétnejšie komentáre. Dá sa povedať, že k referenciám sa bežný užívateľ dostane pomerne ťažko. Najlepší spôsobom je stále to, že pozná osobu, ktorá sa zúčastnila kurzov danej inštitúcie a vie získať priamu spätnú väzbu.

### **Zameranie na cieľové skupiny a špecificky 50+**

Zameranie na cieľové skupiny je vo všeobecnosti veľmi široké. Našli sme minimum prípadov, kde bola účasť v kurze striktno ohraničená vekom. V týchto prípadoch dané ohraničenie bolo v kontexte kurzu viac menej logické. Napríklad: Univerzita tretieho veku - minimálny vek 50r. alebo angličtina pre deti

- maximálny vek 15 rokov. Čo sa týka veku, obmedzenia pre účasť v kurze nie sú takmer žiadne. Aj samotné vzdelávacie organizácie definujú svoje kurzy ako „otvorené pre rôzne vekové skupiny“.

Len v ojedinelých prípadoch (ani nie 20%) bola pri kurze spomenutá možnosť financovania prostredníctvom REPAS alebo inak zdôraznené, že je to využiteľné aj pre uchádzačov o zamestnanie.

Pri analýze sme sa zameriavali na identifikovanie špecifického zamerania na cieľovú skupinu 50+. Kurzov špecificky zameraných na seniorov je pomerne málo. Najväčším poskytovateľom takto zameraného vzdelávania je práve Technická univerzita Zvolen, a to prostredníctvom Univerzity tretieho veku a Centra ďalšieho vzdelávania. Práve Univerzita tretieho veku je zameraná špecificky na vekovú kategóriu 50+, pričom aj Centrum ďalšieho vzdelávania poskytuje kurzy, ktorých sa môžu zúčastniť účastníci starší ako 50 rokov.

Zo súkromných vzdelávacích škôl sme našli jednu jazykovú školu, ktorá realizuje kurzy jazyka pre seniorov a takto daný kurz aj ponúka.

### **Prispôsobovanie vzdelávania účastníkom 50+**

Súčasťou analýzy bolo aj identifikovanie toho, **do akej miery a či vôbec vzdelávacie organizácie v cieľovom regióne reflektujú špecifiká vzdelávania účastníkov starších ako 50 rokov a či prispôbujú vzdelávanie potrebám účastníkov 50+**. Veľmi dôležité bolo zistiť aj primárny záujem o danú tému.

Tento prieskum bol realizovaný prostredníctvom priamej komunikácie s jednotlivými vzdelávacími organizáciami. Každá vzdelávacia organizácia bola oslovená prostredníctvom individuálne formulovaného, štruktúrovaného emailu. Snažili sme sa vyhnúť všeobecným generickým emailom a pre každú organizáciu sme sformulovali text, kde sme prepojili príklady ich kurzov s témou, o ktorú sa zaujímate. Jedným z dôvodov bol fakt, že sme nepoznali povedomie o danej téme a chceli sme predísť tomu, aby sa rozhodli nezareagovať pretože im nie je jasný zmysel toho, na čo sa pýtame a prepojenie s ich prácou.

Sformulovali sme nasledovné tri základné otázky:

- 1. Zameriavate sa v programoch akýmkoľvek spôsobom na cieľovú skupinu vo veku 50+?*
- 2. Prispôbujete vo svojich programoch formy vzdelávania účastníkom 50+ ak sú súčasťou skupiny? Prosím uveďte dôvod Vašej odpovede.*
- 3. Mali by ste záujem o aplikovanie metodických prístupov, ktoré sú citlivé k vekovej skupine 50+?*

Navyššie sme sa opýtali aj na to, či by mali záujem zdokonaľiť sa v trénerských zručnostiach týkajúcich sa tejto témy a prípadne sa zúčastniť takéhoto tréningu trénerov.

Týmto spôsobom sme oslovili 49 aktívnych vzdelávacích organizácií. Úspešnosť prieskumu bola 27 %, čo považujeme za dobrý výsledok.

Zistili sme, že ak nepočítame Univerzitu tretieho veku, ktorá je sama o sebe špecificky zameraná, len tri inštitúcie sa **priamo zameriavajú na vzdelávanie účastníkov 50+**. Znamená to, že sa snažia realizovať kurzy pre túto cieľovú skupinu a aj ich ponúkať ako špecifické. Väčšinou sa takéto kurzy označujú v materiáloch vzdelávacích organizácií ako „kurzy pre seniorov“. Ďalšia možnosť bola, že **spolupracujú s expertom, ktorý sa v rámci ich vzdelávacích tém systematicky venuje problematike vzdelávania ľudí starších ako 50 r.** Takýto prípad sme našli len jeden.

Viac prípadov bolo tých, kde sa **na vzdelávanie účastníkov 50+ zameriavajú nepriamo**. To znamená, že sú často účastníkmi kurzov, špeciálne sa na nich nezameriavajú, ale **snažia sa zohľadňovať ich potreby, čo sa týka vzdelávania**. Všeobecne sa najčastejšie pod prispôsobovaním vníma zohľadnenie týchto troch faktorov:

- forma
- tempo
- množstvo informácií
- zdravotné predispozície (napríklad zrak)
- úroveň ovládania práce s počítačom (napr. pri kurzoch účtovníctva)

Uvádzame niektoré vyjadrenia zástupcov vzdelávacích organizácií alebo samotných lektorov:

- *Áno, vzdelávanie sa prispôsobuje svojim tempom, prezenčnou formou a diskusiou.*
- *Vzhľadom k práci účtovníka je pre nich okrem znalostí účtovníctva nutné ovládať a pracovať na účtovnom softvéri, a preto sa lektori prirodzene viac venujú práve týmto účastníkom. K dispozícií pre našich účastníkov sú po skončení kurzu video návody k ovládaniu účtovného softvéru tak, aby mali možnosť už doma a svojim tempom tieto zručnosti posilňovať.*
- *Jediný dôraz kladieme na zrak... pri našej práci sú dôležité detaily, takže ak majú účastníci slabší zrak ťažšie dosahujú požadovanú kvalitu práce.*
- *Naša vzdelávacia inštitúcia preferuje individuálny prístup ku všetkým účastníkom vzdelávacieho procesu, takže aj k 50+.*
- *Pri vyučovaní ja osobne na vek beriem ohľad čiastočne. V hodnotení mám úplne iné kritériá pre starších ľudí, neočakávam tie isté výsledky, napr. pri práci s technológiami a pod., ale na druhej strane počas vyučovania nerobím nejaké zásadné rozdiely, skôr sa snažím o to, aby celá skupina spoločne preberanú látku pochopila a navzájom si boli oporou. Rada si pri vyučovaní vypočujem názory a skúsenosti tých starších, sú často veľmi silné, myšlienково vzácne.*

Z pohľadu vzdelávania ľudí nad 50 rokov je veľmi dôležité povedomie a vôbec záujem realizátorov vzdelávania brať do úvahy isté špecifiká tejto cieľovej. Z vyjadrení vzdelávacích organizácií vyplynulo, že **50% z tých vzdelávacích organizácií, ktoré zareagovali na prieskum sú si vedomé niektorých špecifik a snažia sa prispôsobiť vzdelávanie účastníkom nad 50 rokov**. Je to často „svojpomocné“ a založené na vlastnej skúsenosti alebo úsudku. **Chýba komplexnejší prístup, je však pozitívne, že sa to vôbec deje a v našom cieľovom regióne sú vzdelávacie organizácie, ktoré sa cieľavedome stavajú k tejto téme a pokúšajú sa niečo robiť.**

Positívom je aj to, že na otázku číslo 3 (Mali by ste záujem o aplikovanie metodických prístupov, ktoré sú citlivé k vekovej skupine 50?) **kladne odpovedali dve tretiny respondentov**. Náš prieskum ukázal, že hoci povedomie o danej téme, resp. snaha uchopiť otázku vzdelávania účastníkov 50+ konkrétnym spôsobom bolo v prvej reakcii viditeľné len u približne polovice respondentov, **záujem o metodické prístupy by mali až dve tretiny**. Tu vidíme obrovský priestor pre zlepšenie situácie. Je zrejmé, že **ak by mali vzdelávacie organizácie k dispozícii konkrétne návody ako zlepšiť vzdelávanie pre účastníkov 50+, mnoho z nich by ich využilo v praxi**.

Je nutné spomenúť aj odozvy, ktoré boli síce ojedinelé (len v dvoch prípadoch), ale naznačujú, že sú vzdelávacie organizácie, pre ktoré je otázka prístupov citlivých k veku účastníkov veľkou neznámou. Tu **vidíme priestor pre zlepšenie situácie ohľadne povedomia vzdelávacích organizácií o cieľovej skupine 50+**.

Asi najvýraznejšia „negatívna“ reakcia bol prípad, kde nám v reakcii ako dôvod prečo nevzdelávajú ľudí nad 50 rokov uviedli, že ich účastníci *majú maximálne 45 rokov, pretože ľudia nad 50 rokov nemajú záujem o učenie sa angličtiny*. Takéto prípady boli síce veľmi ojedinelé, ale ak účastník starší ako 50 rokov nadobudne negatívnu skúsenosť so vzdelávaním kvôli svojmu veku, môže to negatívne ovplyvniť postoj k celoživotnému vzdelávaniu a celkovo pôsobiť demotivačne v rámci ďalšieho osobného a profesionálneho rozvoja.

#### **Príklady dobrej praxe z oblasti vzdelávania dospelých v zahraničí a u nás**

Realizácia vzdelávania citlivého k veku účastníkov 50+ nemusí znamenať zavádzanie zložitých metodologických postupov. Dole uvedené príklady zo Slovenska a zahraničia dokazujú, že stačí poznať špecifiká toho ako sa starší ľudia učia a ochota postaviť sa k problematike proaktívne.

#### **Príklad 1: Miesto realizácie UK – Zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu práce**

Vzdelávacia inštitúcia APRICOT zrealizovala kurz pre 6 učiteľov. Jednalo sa o 6 učiteľov vo veku od 51 do 62 rokov. Cieľom kurzu bolo zvýšenie ich schopnosti vytvoriť a zrealizovať kurz, ktorý bežne robia spôsobom citlivým k veku účastníkov. Účastníci pochádzali z rôznych krajín (FR, PT, IT, UK) a pracovali pre rôzne vzdelávacie organizácie. Spôsob akým sa vzdelávali bol tak isto citlivý k veku účastníkov, čiže sami mali možnosť zažiť autentickú skúsenosť. Hlavné elementy, ktoré toto vzdelávanie robilo citlivým k veku

- Personalizované vzdelávanie, ktoré im dáva význam v kontexte ich práce
- Umožnenie učiť sa vlastným tempom – dosť času na učenie sa a pospájanie súvislostí
- Veľký dôraz na ich doterajšie skúsenosti v oblasti jazykového vzdelávania
- Veľa praktických príkladov a možností odskúšať si naučené
- Seba hodnotenie

Je to veľmi pekný príklad synergie, profesionáli vo vzdelávaní dospelých (sami vo veku 50+) sa učia ako realizovať vzdelávanie citlivé k veku účastníkov

**Príklad 2: Miesto realizácie: Rakúsko - Tréning trénerov v oblasti kariérneho poradenstva ako pracovať s cieľovou skupinou a vzdelávať skupinu spôsobom citlivým k veku.**

Rakúska spoločnosť dieBerater je jedným z najväčších poskytovateľov rekvalifikačných kurzov v krajine. Tak isto sa aktívne venujú službám v oblasti kariérneho poradenstva. Cieľovou skupinou boli tréneri dieBerater ako aj klienti. Vekové zloženie bolo rôzne, približne polovica účastníkov bola vo veku 50+. Počas vzdelávania získali vedomosti o tom ako sa učia starší ľudia a mali možnosť modifikovať svoje existujúce kurzy, materiály a online nástroje tak, aby boli čo najviac citlivé k veku účastníkov s ohľadom na cieľovú skupinu 50+. Ciele, ktoré táto iniciatíva dosiahla boli všetky v prospech zlepšenie dostupnosti a kvality vzdelávania účastníkov 50+:

- Zvýšenie povedomia trénerov ohľadne vzdelávania ľudí vo veku 50+
- Prispôbené tréningové materiály a metodiky v prospech cieľovej skupiny 50+
- Z dlhodobého hľadiska to obohacuje prostredie, v ktorom sa starší účastníci vzdelávajú a zvyšuje to ich motiváciu

**Príklad 3: Miesto realizácie: Slovensko – Tréning manažérov supermarketov COOP JEDNOTA**

V mesiacoch október 2016 až január 2017 spoločnosť COOP JEDNOTA realizoval tréning pre svojich manažérov, ktorý bol cielene plánovaný spôsobom citlivým k veku účastníkov, s ohľadom na vekovú kategóriu 50+. Tréning zahŕňal klasické metodické postupy (diskusia, workshop, skupinová práca, atď.), ktoré trénerka adaptovala na spôsob, ktorý bol citlivý k veku. DO metodických postupov boli zaradené tieto aspekty:

- umožnilo sa účastníkom ísť v učení sa čo najviac vlastným tempom
- bral sa individuálny ohľad na bohatú skúsenosť každého účastníka
- frekventovane sa používala reflexia, opakovanie a upevňovanie vedomostí
- nadobudnuté vedomosti sa plánovite a cieľavedome prekláпали na prácu účastníkov a praktické využitie

Všetky uvedené príklady dobrej praxe sú aplikovateľné v podmienkach vzdelávacích organizácií pôsobiacich v našich cieľových regiónoch. Nevyžadujú si žiadne náročné a ťažko zvládnuteľné technológie, ani prístupy. Je však potrebné, aby lektori ovládali špecifiká toho ako sa starší ľudia učia, kde majú prednosti a kde by mohli byť bariéry a prispôbili štandardné aktivity tak, aby boli citlivé k veku účastníkov.

### 3.1.2 POTREBY CIEĽOVEJ SKUPINY

V tejto časti analýzy sa zameriame na zhrnutie výsledkov prieskumu vzdelávacích potrieb medzi cieľovou skupinou v regióne a identifikujeme zásadné prepojenia s tým, čo ponúkajú vzdelávacie organizácie, prípadne zvýrazníme nezrovnalosti medzi ponukou a dopytom a iné kľúčové zistenia.

V rámci analýzy sme realizovali aj rozsiahly prieskum medzi účastníkmi z radov cieľových skupín.

Prieskum sa realizoval prostredníctvom troch kanálov:

- On-line prieskum prostredníctvom platformy MOODLE
- Dotazníkový prieskum
- Rozhovory počas realizácie personálnych auditov

Celkovo sa prieskumu zúčastnilo 223 respondentov. Ich rozloženie bolo nasledovné:

- zamestnaný/á na plný úväzok: 54,4 %
- zamestnaný/á na čiastočný úväzok: 9,2 %
- živnostník/čka: 7,4 %
- nezamestnaný/á: 23,0 %
- dôchodca/ dôchodkyňa: 6,0 %
- iné: 0%

#### **Potreba vlastného rozvoja a témy vzdelávania**

K otázke potreby vlastného rozvoja sa pozitívne vyjadrila a konkrétnu požiadavku naformulovala niečo viac ako 51% respondentov. V mnohých prípadoch jeden človek uviedol aj viacero tém, o ktoré by mal záujem. Keď sa na požadované témy pozrieme prostredníctvom rovnakého kategorizovania ako pri prieskume tém, ktoré ponúkajú vzdelávacie organizácie, tematické rozdelenie je nasledovné:

##### *Ekonomické vzdelávanie – 19%*

Výrazne dominuje téma účtovníctva. Ďalej respondenti uvádzali: dane, projekty EÚ, projektový manažment, marketing, ekonomika, finančníctvo, samospráva

##### *Jazykové vzdelávanie – 27 %*

Len v ojedinelých prípadoch boli uvedené konkrétne jazyky. Zväčša anglický a nemecký.

##### *Mäkké zručnosti – 11%*

Tu boli témy pomerne rovnomerne rozvrhnuté. Respondenti uviedli tieto oblasti: time management, asertivita, komunikačné zručnosti, práca s ľuďmi, motivácia, zvládanie stresu

##### *Odborné vzdelávanie -9%*

Najčastejšie sa vyskytovala téma sociálnej starostlivosti, ostatné témy zaznievali pomere rovnomerne: cukrár, pekáč, gastronómia, technické zručnosti, pedikúra, manikúra

*Iné – 6 %*

V tejto oblasti respondenti uviedli nasledovné témy, pomerne široko formulované: psychológia, kultúra, práca s komunitou, umelecká tvorba, fyzický rozvoj tela.

*Práca s počítačom a IKT – 28%*

Takmer každý formuluje túto požiadavku ako „práca s PC“. Vo veľmi ojedinelých prípadoch boli tieto požiadavky konkrétnejšie. Napríklad: internet, Excel, programovanie hier, digitalizácia

Je zaujímavé porovnanie s tým, čo uvádzali respondenti, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacieho kurzu. Tí ktorí sa vzdelávajú zúčastnili sa prioritne zameriavali na témy trochu v inom rozsahu ako tí, ktorí sa vzdelávajú zúčastniť chcú. Najvýraznejšie je to v oblasti jazykového vzdelávania. Len približne **3% respondentov sa za posledných 5 rokov zúčastnilo jazykového kurzu**, ale až **27% uvádza, že by sa chceli zdokonaľiť v oblasti ovládania cudzích jazykov**. Zároveň je fakt, že **ponuka jazykového vzdelávania je v danom regióne veľmi bohatá a príležitostí je dostatok**.

*Tabuľka 2 znázorňuje rozdiel v témach, ktoré uviedli respondenti prieskumu.*

Témy	Vzdelávacia aktivita zrealizovaná za posledných 5 rokov (%)	Témy, v ktorých by sa respondenti potrebovali rozvíjať (%)
<i>Ekonomické vzdelávanie</i>	40	19
<i>Jazykové vzdelávanie</i>	3	27
<i>Mäkké zručnosti</i>	10	11
<i>Odborné vzdelávanie</i>	20	9
<i>Iné</i>	7	6
<i>IKT</i>	20	28

Keď sme sa zamerali na to, **ako v minulosti zrealizované vzdelávanie súvisí s výberom témy, v ktorej by sa respondent chcel ďalej rozvíjať**, vo väčšine prípadov sa dá identifikovať súvislosť a teda aj istá kontinuita v aktivitách vlastného rozvoja. Napríklad niekto, kto v minulosti absolvoval kurz účtovníctva, sa chce ďalej rozvíjať v ekonomickej oblasti.

Sú však aj prípady, kedy sa táto súvislosť hľadá veľmi ťažko. Napríklad: niekto, kto v minulosti absolvoval opatrovateľský kurz, by chcel ísť na kurz *pekár cukrár* a otvoriť si malú prevádzku, zaoberajúcu sa pečením cukrárenských výrobkov, prípadne tak isto po absolvovaní kurzu opatrovania sa ten istý človek zaujíma o podnikanie v oblasti knihovníctva. Prípadne osoba, ktorá pred tým absolvovala kurz SBS by sa chcela rozvíjať v gastronómii, cestovnom ruchu a práci s počítačom.

Môže to súvisieť s individuálnymi záujmami, ale aj s motiváciou uplatniť sa na trhu práce, prípadne minulá negatívna skúsenosť s uplatnením sa na trhu práce v danej oblasti, alebo to môže byť snaha rozšíriť si možnosti pre zárobkovú činnosť.

### Potreba vlastného rozvoja a ponuka vzdelávacích organizácií

**Pri porovnaní požadovaných tém a tém ponúkaných vzdelávacími organizáciami nenachádzame zásadné disparity.** Tabuľka nižšie ukazuje porovnanie tém požadovaných respondentmi a tematické rozvrstvenie ponuky vzdelávacích organizácií.

*Tabuľka 3 Porovnanie tém požadovaných respondentmi a tematické rozvrstvenie ponuky vzdelávacích organizácií.*

Témy	Témy, v ktorých by sa respondenti potrebovali rozvíjať (%)	Témy ponúkané vzdelávacími organizáciami (%)
<i>Ekonomické vzdelávanie</i>	19	14
<i>Jazykové vzdelávanie</i>	27	31
<i>Mäkké zručnosti</i>	11	8
<i>Odborné vzdelávanie vrátane IKT</i>	37	22
<i>Iné</i>	6	25

Výraznejší rozdiel je v oblasti odborného vzdelávania a IKT. Tu sa dopyt zdá naozaj vysoký. Pri skúmaní ponuky kurzov vzdelávacích organizácií sme zistili, že kurzy **samotného vzdelávania v oblasti rozvoja IT zručností** má vo svojom portfóliu zaradených **približne 20% vzdelávacích organizácií**, aktívne pôsobiacich v cieľovom regióne. **Príležitosti na tento rozvoj teda existujú.**

K otázke sa nevyjadrilo alebo uviedlo, že nevedia, prípadne nerozmýšľali o tom, v čom by sa chceli rozvíjať, takmer 50% respondentov. Z tohto počtu bolo najviac (68) zamestnaných alebo pracujúcich za živnosť, a najmenej dôchodcov (10). Čo sa týka ľudí v **dôchodkovom veku, tak len štyria uviedli, že by sa chceli v niečom rozvíjať.** Väčšina na otázku nereagovala. Faktom však je, že prieskumu sa zúčastnil malý počet respondentov v dôchodkovom veku (13)

Z radov nezamestnaných respondentov, ktorí sa zúčastnili prieskumu, **približne polovica (22) sa nevyjadrila vôbec.** Z tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí na túto otázku odpovedali (23), **takmer polovica (9) napísala, že nevedia alebo nepotrebuju nič.**

Iba približne jedna štvrtina respondentov z radov uchádzačov o zamestnanie sformulovala konkrétnu predstavu o tom, v čom by sa chceli rozvíjať. Ukazuje sa, že pocit potreby rozvíjať sa a konkrétna



predstava v čom by som sa chcel/chcela rozvíjať, sú **omnoho výraznejšie a konkrétnejšie u zamestnaných alebo podnikajúcich respondentov.**

Výsledky ukázali aj to, že **na potrebu vlastného rozvoja a konkrétnu predstavu o tom, v čom sa rozvíjať má vplyv aj to, či sa daný respondent vzdelával v poslednom období.** Je zaujímavé poukázať na vzťah medzi tým, či sa za posledné obdobie (5 r.) zúčastnili vzdelávacieho kurzu a potrebou ďalej sa rozvíjať ako aj schopnosť identifikovať konkrétnu oblasť. Keď sme sa pozreli na údaje, zistili sme, že približne **dve tretiny respondentov (167) sa za posledných 5 rokov nezúčastnili žiadnej vzdelávacej aktivity.** Z nich **viac ako polovica (91) neuviedla k tejto otázke nič, prípadne uviedli, že nevedia v čom alebo sa vôbec nechcú rozvíjať.** Pozitívne odpovedalo 76 respondentov.

Naopak, z približnej jednej tretiny tých, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacej aktivity (56) menej ako polovica (24) **neuviedla k tejto otázke nič, prípadne uviedli, že nevedia v čom alebo sa vôbec nechcú rozvíjať.**

Ak berieme do úvahy fakt, že prieskum bol realizovaný s respondentmi staršími ako 50 rokov a predpokladáme, že u tých, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacej aktivity, to nebola jediná, ktorej sa zúčastnili vôbec, môžeme skonštatovať, že aj tieto výsledky podporujú dôležitú **súvislosť medzi vlastným rozvojom a motiváciou vzdelávať a rozvíjať sa.** K pozitívnemu vnímaniu celoživotného vzdelávania a k lepšej predstave, v čom by som sa chcel/chcela vzdelávať a vôbec chápaniu zmyslu vlastného rozvoja, prispieva samotný fakt, či sa človek vzdeláva a je zvyknutý sa vzdelávať. Zjednodušene povedané platí staré známe: „*čím viac viem, tým lepšie si uvedomujem, čo všetko ešte neviem*“. Tu vidíme priestor pre prácu s cieľovou skupinou v cieľovom regióne, kde najmä u nezamestnaných vidíme výrazne nižšiu ochotu a schopnosť naformulovať ciele vlastného rozvoja.

### **Forma a dostupnosť vzdelávania**

V oblasti formy vzdelávania sme identifikovali **vzájomnú zhodu medzi tým, čo ponúkajú vzdelávacie organizácie a tým, čo si želajú predstavitelia cieľovej skupiny.** Tak ako sme v predchádzajúcej časti uviedli, že valná väčšina vzdelávacích organizácií ponúka vzdelávacie programy v klasickej forme prezenčných školení/kurzov/tréningov. Len v ojedinelých prípadoch sú to programy realizované diaľkovou formou alebo kombináciou e-learningu a prezenčnej formy (tzv. kombinované vzdelávanie). V podobnom duchu sa vyjadrili aj respondenti prieskumu.

*Tabuľka 4 ukazuje percentuálne rozdelenie respondentov s ohľadom na preferovanú formu vzdelávania.*

<i>Forma vzdelávania</i>	<i>Preferencie respondentov (%)</i>
<i>Klasická forma vzdelávania</i>	67,8
<i>Diaľková forma vzdelávania</i>	2,0

Kombinácia diaľkovej formy vzdelávania s klasickou (tzv. kombinované vzdelávanie)	14,8
iné (nešpecifikované) alebo „neviem“	15,4

Z tabuľky je vidieť veľmi **výraznú preferenciu klasickej formy vzdelávania**, kde sú účastníci prítomní v jednej miestnosti spolu s vyučujúcim. Táto preferencia je veľmi podobná u všetkých, bez ohľadu na to, či sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacej aktivity.

Môžeme teda skonštatovať, že ponuka vzdelávacích organizácií, čo do formy vzdelávania, odzrkadľuje potreby cieľovej skupiny 50+. Stále však vidíme priestor v rozvoji najmä kombinovanej formy vzdelávania, ktorá je v preferenciách na druhom mieste. Tu **je možné realizovať inovácie a nové trendy vo vzdelávaní dospelých, no vzhľadom k cieľovej skupine a jej preferenciám, je potrebné postupovať veľmi citlivo.**

Čo sa týka **dostupnosti vzdelávania, približne 16% respondentov uviedlo, že informácie o vzdelávaní dospelých a kurzoch sú nedostatočne dostupné**. Uviedli to aj tí, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávania.

Tento postoj bol pre nás prekvapujúci, pretože počas tvorby analýzy sme mali naopak pocit, že informácia o kurzoch sa nám hľadajú dobre. Tieto otázky sme adresovali prostredníctvom partnerov aj na regionálnych workshopoch. **Účastníci v diskusiách potvrdili, že informácie o kurzoch a školeniach sa im hľadajú ťažko.** Ak sa jedná o uchádzača o zamestnanie, vo vyjadreniach prevažuje nespokojnosť s procesom informovania uchádzačov o zamestnanie o vzdelávacích kurzoch v regióne zo strany ÚPSVaR. Podľa respondentov z radov cieľovej skupiny, ak sú nezamestnaní a zamestnanec/zamestnankyňa ÚPSVaR im nedá informáciu o realizovanom kurze, tak majú minimálnu možnosť získať informáciu, že sa takýto kurz realizuje. **Viacerí skonštatovali, že táto služba zo strany ÚPSVaR nie je dostatočná a nevedia si nájsť adekvátny kurz.**

Po týchto podnetoch sme sa rozhodli preskúmať **regionálne reklamné tlačové médiá**, ktoré sú bežne k dispozícii bez poplatku a každý, kto vlastní poštovú schránku, má k nim prístup. Zistili sme, že **inzerátov týkajúcich sa vzdelávacích kurzov je minimum.** V jednom konkrétnom mesiaci sme našli vo viacerých okresoch celkovo menej ako 5 inzerátov vzdelávacích organizácií, týkajúcich sa konkrétnych kurzov. Je to obrovský nepomer v porovnaní s počtom realizovaných vzdelávacích kurzov.

Na internete (webových stránkach vzdelávacích organizácií) sú tieto informácie zväčša dobre dostupné, ale je potrebná aspoň priemerná schopnosť vyhľadávať informácie na internetových prehľadávačoch a hoci respondenti dokážu pracovať s počítačom, hľadať špecifické informácie v internetovom prostredí sa javí ako problém.

## Prínos vzdelávania

Z celkového počtu respondentov sa približne štvrtina respondentov (25,1%) zúčastnila za posledných 5 rokov vzdelávacej aktivity. Otázky o školeniach vyplnili aj viacerí, ktorí uviedli odpoveď nie. Je možné, že reagovali na školenia, ktoré absolvovali ešte dávnejšie.

**Väčšina respondentov** (z 96, ktorí odpovedali) **pozitívne hodnotí prínos navštevovania kurzov a školení pre svoj pracovný život** – dokopy až 86,6% uviedli ako veľmi (34,4%) alebo čiastočne (52,2%) užitočný. Len 13,7% ich hodnotili za málo užitočné (11,7%) alebo neužitočné (20,0%).

Je pozitívne, že väčšina z tých, ktorí sa za posledných 5 rokov zúčastnili vzdelávacej aktivity považujú túto aktivitu za prínosnú. Konkrétne sa k tomu, čím bolo pre nich vzdelávanie prínosné vyjadrila len približne jedna štvrtina z tých, ktorí považovali vzdelávanie za prínosné. **Vo väčšine vyjadrení prínos spočíval v získaní poznatkov, ktoré respondenti využili v pracovnom živote.**

**Tí, ktorí označili kurzy ako málo užitočné alebo neužitočné**, uvádzajú väčšinou svoje **dôvody spojené skôr s dopadom kurzu, a to uplatnením sa na trhu práce - nájdenie si práce a využitie vedomostí v praxi - ako nespokojnosť so samotným kurzom alebo obsahom**. Tí, ktorí uviedli dôvody nespokojnosti, sú nezamestnaní a jeden dôchodca. Väčšina neuviedla žiadny konkrétny dôvod a len v dvoch prípadoch sa vyjadrili, že nerozumeli obsahu kurzu.

Nižšie uvádzame stanoviská respondentov, ktorí označili prínos vzdelávania ako málo užitočný. Dôvody týchto vyjadrení znejú nasledovne:

- „Nepomohli mi nájsť si primeranú, adekvátne zaplatenú prácu v blízkosti bydliska“
- „Stále danej problematike nerozumiem“
- „Nevyužila som kurzy“

## 3.2 Kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+

### 3.2.1. VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV

#### Kto sú starší dospelí?

Americkí gerontológovia považujú 65 rokov za míľnik, ktorým sa začína staroba. „Mladí starí“ sú ľudia vo veku 65 až 74 rokov, „starí starí“ sú vo veku 75 až 84 rokov a „najstarší starí“ majú 85 a viac rokov (Whitbourne a Whitbourne, 2014).

Naša analýza sa venuje ľuďom od veku 50 rokov vyššie. **Aj keď u ľudí do 60 rokov možno pozorovať len minimálne zhoršenie kognitívnych funkcií, možno však predpokladať, že kognitívne zmeny, ktoré podliehajú prirodzenému starnutiu sú na akejsi priamke - kontinuu, menia sa postupne a v menšom či väčšom zastúpení sú prítomné skôr než v 65 rokoch.**

#### Čo sú kognitívne schopnosti?

Kognitívne schopnosti sú schopnosti vďaka ktorým naša myseľ pracuje. **Predstavujú súbor nadobúdania vedomostí a porozumenia, prostredníctvom myslenia, skúseností a zmyslov.** Zahŕňajú mnoho aspektov intelektuálnych funkcií a procesov, ako sú pozornosť, tvorba poznatkov, pamäť a pracovná pamäť, inteligencia, plánovanie, uvažovanie a hodnotenie, počítanie, riešenie problémov a rozhodovanie, porozumenie jazyku a jeho tvorba, priestorová orientácia, exekutívne funkcie a ďalšie. Kognitívne procesy využívajú existujúce vedomosti a vytvárajú nové poznatky.

Vieme, že starnutie ovplyvňuje funkciu všetkých týchto oblastí. To vedie k dôležitým zmenám vo viacerých ľudských schopnostiach zvládať každodenné aktivity.

Názory vedcov o vplyve starnutia na kognitívne schopnosti sa rôznia. Niektorí vedci tvrdia, že zhoršenie kognitívnych schopností začína skoro, okolo 20-tych. Iní sú presvedčení, že zmeny sú postrehnuteľné až po 60-tke. Avšak, zraniteľnosť (citlivosť) na kognitívne zmeny súvisiace s vekom, možno sledovať už v strednom veku. (Meijer et al.)

Mozog bol tvarovaný evolúciou tak, aby sa adaptoval na neustále sa meniaci svet. Schopnosť učiť sa je závislá na zmenách chémie a architektúry mozgu. Tento proces sa nazýva **neuroplasticita**. Ide o schopnosť neurónov meniť svoju štruktúru a vzťahy medzi sebou. Toto sa deje pri zážitkoch a v priamej závislosti na požiadavkách okolia. Čo je však podstatnejšie, neuroplasticita je prítomná aj vo veľmi vysokom veku.

Od 40-tych rokov, výskumníci rozdeľujú kognitívne funkcie do 2 kategórií – **fluidné a kryštalické** schopnosti. Fluidné sú také funkcie, ktoré odrážajú schopnosť riešiť komplexné úlohy, nezávisle od zmyslových modalít a kultúrneho nastavenia. Naopak kryštalické schopnosti sú funkcie vychádzajúce z fluidných schopností, znalostí, skúseností a kultúrou zadefinovaných úloh. Fluidné schopnosti sa zvyknú vekom zhoršovať, naopak kryštalické zostávajú stabilné aj vo vysokom veku.

### 3.2.2 REAKČNÝ ČAS

Jednou z najskúmanejších oblastí vo vzťahu kognitívnych schopností a starnutia je rýchlosť **spracovania informácií**. **Starší dospelí spracovávajú informácie pomalšie ako mladší dospelí. Je už dlho známe, že to súvisí s predĺžením reakčného času.** Je to množstvo času potrebné na analýzu prichádzajúcich informácií zo zmyslov, formovanie záveru a príprava odpovede založená na danej analýze. Výskumníci veria, že táto rýchlosť odráža integritu centrálnej nervovej sústavy (Madden, 2001).

Reakčný čas mladších dospelých bude nižší (budú teda rýchlejší) ako vo vyššom veku. Otázkou zostáva, o koľko a za akých okolností sa reakčný čas zvyšuje. Namerané zmeny v reakčnom čase v dospelosti sú v stovkách milisekúnd, čo si ťažko všimneme v každodennom živote. Rozdiel je viditeľný predovšetkým v laboratórnych podmienkach.

Prečo sa reakčný čas vekom predlžuje? Podľa **hypotézy všeobecného spomalenia** (*general slowing hypothesis*), predĺženie reakčného času odráža všeobecný úbytok v rýchllosti spracovávania informácií centrálnej nervovej sústavy (CNS) v rámci starnutia (Salthouse, 1996). Prostredníctvom spomalenia procesov v CNS sa zväčšujú rozdiely pri riešení komplexnejších úloh a zdroje na spracovanie informácií sú viacej a viacej využívané až po svoje limity.

### 3.2.3 POZORNOSŤ

**Pozornosť** zahŕňa schopnosť zamerať sa alebo koncentrovať na časť skúsenosti (zážitku) a ignorovať ostatné časti. Takto sme schopní fokusovať svoju pozornosť podľa potrieb situácie a koordinovať informácie z rôznych zdrojov.

**Kontrola pozornosti** je regulovaná prostredníctvom exekutívnych funkcií. U starších dospelých je faktorom, ktorý nabera na dôležitosť. To platí pre klinickú populáciu, ľudí žijúcich v sociálnych zariadeniach i všeobecne zdravých a funkčných starších dospelých.

**Pozornostný deficit spojený s normálnym starnutím môže zahŕňať deficity podobnej povahy (ťažkosti s učením sa novej úlohe, nevládanie viac ako jednej úlohy naraz), predovšetkým keď musíme robiť komplexné rozhodnutia v krátkom čase.**

Koncentrácia pozornosti (čiže sústredenosť) starších ľudí je najlepšia v skorých ranných a doobedňajších hodinách.

*Hypotéza inhibičného deficitu* (*inhibitory deficit hypothesis*) naznačuje, že **ľudia v strednom veku a starší dospelí podávajú najlepší výkon pri menšom množstve rušivých faktorov, resp. ich schopnosť blokovat rušivé podnety je zhoršená. Takýmto rušivým podnetom môže byť aj nepríjemná emócia, napríklad vlastná obava z nedostatočného výkonu.** Čím viacej sa bojíme zlyhania pri výkone, tým horší výkon podáme. Preto ľudia, ktorí sa obávajú starnutia vlastných kognitívnych schopností, môžu ľahšie sklznúť k identifikácii so starobou (*over-the-hill mentality*), čo vedie k zhoršeniu výkonu. (Gazzaley et al., 2008).

Úlohy, ktoré vyžadujú schopnosť zámerne stlmiť dominantný podnet alebo reakciu, sú citlivejšie na starnutie než tie, pri ktorých si človek nie je vedomý potreby tlmieť takéto podnety na úspešné zvládnutie úlohy.

Optimistickým údajom je fakt, že **skúsenosti môžu kompenzovať zmeny v pozornosti súvisiace s vekom.** Týka sa to predovšetkým situácií a komplexných úloh, ktoré boli vykonávané na každodennej

báze. Zaujímavosťou je odporúčanie venovať sa akčným videohrám aj vo vysokom veku. Tie totiž zrýchľujú hráčov reakčný čas, pričom presnosť výkonu je udržiavaná. Takáto schopnosť by mohla priniesť výhody aj do reálneho sveta, napríklad pri šoférovaní.

### 3.2.4 PAMÄŤ

Jednou zo zmien, ktorej sa starnúci boja najviac je strata **pamäti**. Dáta naznačujú, že **starnutie má skutočne negatívny vplyv na viacero aspektov fungovania pamäti**. Napriek tomu, tak ako to je pri pozornosti, nie všetky aspekty pamäti sú starnutím ovplyvnené rovnako. Pamäť sa z pohľadu kognitívnej psychológie delí na niekoľko častí, zmeny ktoré sa v pamäti dejú sú opísané vždy po definícii daného typu pamäte.

**Krátkodobá pamäť** zahŕňa schopnosť udržať si na krátku dobu nedávno prežitú udalosť. Napríklad opakovanie si telefónneho čísla, kým ho celé nevytočíme. Pôvodný koncept krátkodobej pamäte bol založený na mechanizme, ktorý umožňuje dočasne podržať potrebnú informáciu. Novší koncept **pracovnej pamäte** hovorí o simultánnom udržaní a manipulácii s informáciou. Napríklad keď násobíme dve dvojčíferné čísla, potrebujeme si udržať niektoré čísla, kým násobíme ostatné. Kým krátkodobá pamäť obsahuje iba udržanie informácie, pracovná pamäť spočíva v udržaní aj spracovaní informácie súčasne. Pracovnú pamäť taktiež používame, keď sa snažíme naučiť novú informáciu alebo vybaviť si už naučenú informáciu. Pracovná pamäť a pozornosť sú úzko spojené, pretože pozornosť je nevyhnutná pri zvládaní viacerých myšlienkových procesov.

Podľa Baddeleyho (2003) existujú **4 komponenty** pracovnej pamäte. Auditívna pamäť (pre to čo počujeme) spočíva vo **fonologickej slučke**. Informáciu si vďaka nej môžeme udržať opätovným hovorením. Napríklad, keď si dokola opakujeme telefónne číslo a nemáme možnosť si ho zapísať. Pamäť na informácie, ktoré vidíme nazývame **vizuo-priestorový náčrt**. Využívame ho napríklad vtedy, keď sa snažíme zapamätať si cestu domov z obchodu, ktorý sme navštívili iba raz, predstavou vo svojej mysli. Tretím komponentom je **epizodický buffer**, ktorý je zodpovedný za vyvolanie spomienky už uloženej v dlhodobej pamäti. **Centrálna exekutíva**, štvrtý komponent pracovnej pamäte, integruje všetky predošlé časti. Spoliehame sa na ňu, keď sa rozhodujeme ako využiť vlastné kognitívne zdroje na konkrétnu úlohu.

**Kapacity pracovnej i krátkodobej pamäte vekom klesajú**. Väčší úbytok sledujeme v úlohách zameraných na pracovnú pamäť. **Starší dospelí majú zhoršený výkon v úlohách, ktoré vyžadujú udržanie aj spracovanie informácie**. Vyším vekom je teda spracovávanie informácií oveľa náročnejšie.

Aj keď mozog odpočíva, na zobrazovacích technikách vykazuje aktivitu tzv. **Default systém**. Je to okruh v mozgu, ktorý vtedy spracováva vnútorné podnety. Keď sa aktivizuje pracovná pamäť, tento systém sa vypína (Buckner, Andrews-Hanna a Schacter, 2008). Starší dospelí vykazujú zníženú aktivizáciu default systému v porovnaní s mladšími dospelými. Rovnako sú menej schopní deaktivovať ho pri pamäťových úlohách, keď sa potrebujú sústrediť na podnety z vonkajšieho prostredia (Hafkemeijer, van der Grond a Rombouts, 2012). To znamená, že starší ľudia majú menej zdrojov – a teda zhoršenú schopnosť - na udržanie informácie. Vysoko funkční starší dospelí môžu využiť default systém na zvýšenie svojho výkonu pracovnej pamäte (Sala-Llonch et al., 2012).

**Vzdialená (remote) pamäť** zahŕňa vyvolanie informácie z dávnej minulosti. Vo všeobecnosti, uložené informácie, ktoré sú prístupné vzdialenej pamäti sa postupujúcim vekom stávajú ťažko prístupnými. Populárny je mýtus, že starší ľudia si dokážu pamätať informáciu z dávnej minulosti lepšie ako novšiu informáciu. **Vo výskume sa ukázalo, že pamäť na nové informácie bola lepšia ako schopnosť pamätať si informácie s odstupom rokov** (Squire, 1989).

Výnimku tvorí tzv. **autobiografická pamäť**, teda vybavenie si informácií z vlastnej minulosti. Zdá sa, že veľa ľudí zažíva jav, ktorý sa v anglickom jazyku nazýva *reminiscence bump*. V živote človeka sú obdobia, kedy má lepší prístup k spomienkam z určitých období života. Starí ľudia majú dobrý prístup k svojim spomienkam z veku okolo 10 až 30 rokov (Rubin, Rahhal a Poon, 1998).

**Žiarovková (flashbulb) pamäť** je vybavenie si informácie z dôležitej alebo výraznej udalosti z minulosti (kde ste boli, keď ste sa dozvedeli o teroristických útokoch 11.9.2001?).

Ďalej, **deklaratívnu pamäť** delíme na epizodickú a sémantickú. Epizodická obsahuje osobné spomienky spojené s konkrétnym časom a priestorom (napr. kto prišiel na moju narodeninovú oslavu), sémantická obsahuje všeobecné znalosti faktov nesúvisiace so špecifickým časom a miestom, napr. význam slov a faktické informácie (Kto je Albert Einstein?). Oba druhy sú stúpajúcim vekom ovplyvnené rôzne. Epizodická pamäť zostáva stabilná do veku 55-60 rokov. V tomto veku prichádza výrazné zhoršenie výkonu. **Sémantická pamäť je ušetrená od negatívneho dopadu starnutia** (Wiggs, Weisberg a Martin, 2006). Starší dospelí sú schopní si pamätať význam slova a širokú paletu faktických informácií v porovnateľnej kvalite ako mladší dospelí.

**Procedurálna pamäť** obsahuje konkrétne úkony, napríklad prišívanie gombíka, hra na klavír, bicyklovanie. Aj táto sa napriek veku udrží kvalitnou. U starších ľudí bolo preukázané výrazné zlepšenie výkonu pri opakovanom učení sa úlohe. Pamäť pre vykonanie úlohy bola bez zmeny uchovaná aj po 2 rokoch. (Smith at al., 2005) **Zachovanie kvalitej úrovne procedurálnej pamäte značí zachovanie kvalitej úrovne zručností.**

**Implicitná pamäť** je dlhodobá pamäť na informácie, ktoré získavame bez zámernej snahy. Aj v tejto zložke pamäte vedci odhalili zjavný rozdiel medzi mladými a starnúcimi ľuďmi. Explicitný pamäťový systém je zapojený pri vedomom a zámernom vybavovaní (napr. adresy, ktorú sme včera dostali). Implicitný pamäťový systém zahŕňa spomienky, ktoré môžu byť spojené s určitým správaním bez akéhokoľvek zámeru vyvolať informáciu z pamäti (rýchla reakcia na známu tvár).

Z výskumov odvodzujeme, že starším dospelým sa zhoršuje skôr explicitná pamäť ako implicitná. Starší dospelí si zapamätajú nové informácie vcelku dobre. K značnému oslabeniu kvality spracovania informácií u nich prichádza vtedy, keď je potrebné zámerné učenie. **Priama inštrukcia naučiť sa daný materiál je prínosná pre mladších participantov, u starších sa môže stať kontraproduktívnou.** Jedným z vysvetlení je obmedzená kapacita pracovnej pamäte u starších dospelých (Gutches a Park, 2009). Ďalšie možné vysvetlenie je, že starší dospelí spontánne nepoužívajú efektívne stratégie na vštepenie nových informácií. Naopak, pri implicitnom (nezámernom) učení, zostáva úroveň kvality vštepenia informácií rovnaká ako u mladších dospelých.

**Pamäť na zdroje** (source memory) je vybavenie si kde a ako jedinec získal nejakú informáciu. Dennodenne ju používame pri pamätaní si toho, kto čo povedal alebo urobil. Táto sa vekom zhoršuje.

Niekedy si potrebuje skôr vybaviť čo treba urobiť, než to, čo sme robili. **Prospektívna pamäť** obsahuje vybavenie si toho, čo treba urobiť v budúcnosti. Preto si v nej musíme pamätať naše zámery pre konanie, napríklad zatelefonovať známemu a dohodnúť si stretnutie. Aj táto zložka pamäte sa vekom zhoršuje.

**Fenomén „mám to na jazyku“**, je častým zdrojom sťažností na pamäť. Ide o neschopnosť vybaviť si informáciu, o ktorej vieme, že ju máme. Tento sledujeme skôr u starších dospelých. Často ide o informáciu zvukovo podobnú iným informáciám. Toto súvisí s neuronálnymi zmenami v oblasti fonologickej produkcie počas starnutia.

To, ako vnímame svoju pamäť, môže mať rovnaký vplyv ako náš reálny vek. **Sebaúčinnosť pamäte** odkazuje na istotu, ktorú máme vo svoju pamäť. Konkrétne, ovplyvňuje nás to, do akej miery predpokladáme, že úspešne zvládneme pamäťovú úlohu. Nižšia dôvera vo svoje schopnosti je teda často sebanaplnujúcim proroctvom.

**Stotožnenie sa s nálepkou „starý“ prispieva k nižšiemu skóre v pamäťových testoch, pretože existuje mýtus o zlej pamäti starších ľudí. Ak ľudia veria, že majú kontrolu nad svojou pamäťou, skôr budú využívať účinné stratégie, vedúce k lepšiemu výkonu.**

Jednou funkciou pamäte je aj vybavovanie zapamätaného. Štúdie ukázali, že ak sú starším dospelým poskytnuté pomôcky pre vybavenie si informácie (spomenutie si na naučené), nebrzdí ich výkon ani väčšie množstvo informácií (Andrés, 2009).

V kontexte vzdelávania ľudí vo veku 50+ môže byť dôležitá informácia, že schopnosť pamätať si obrázky je vekom relatívne zachovaná (Gutches a Park, 2009).

#### **Pamäťové funkcie, ktoré sa zhoršujú**

Epizodická pamäť

Pamäť na zdroje (source memory)

Fenomén „falošnej spomienky“

Fenomén „mám to na jazyku“

Prospektívna pamäť

#### **Pamäťové funkcie, ktoré pretrvávajú**

Žiarovková (flashbulb) pamäť

Sémantická pamäť

Procedurálna pamäť

Implicitná pamäť

Autobiografická pamäť

### **3.2.5 EXEKUTÍVNE FUNKCIE**

**Kognitívne funkcie vyššieho stupňa** potrebné pre rozhodovanie, plánovanie a pre distribúciu mentálnych zdrojov na riešenie úlohy, nazývame **exekutívne funkcie**. Tieto čerpajú z viacerých schopností: pracovná pamäť, selektívna pozornosť, mentálna flexibilita, plánovanie i inhibícia rušivých informácií (Miyake et al., 2000).

Exekutívne funkcie sa postupne vyvíjajú a menia počas celého života a môžu sa kedykoľvek zlepšovať. Zhoršovať sa začínajú v neskorej dospelosti. Najviac nápadné sú zmeny pracovnej pamäte



a priestorovej predstavivosti. Avšak kognitívna flexibilita sa oslabuje oveľa neskôr, približne až vo veku okolo 70 rokov (De Luca, Cinzia, Leventer, 2008).

**Meranie ukazuje, že exekutívne funkcie sa stabilne zhoršujú pribúdajúcim vekom.** To sa prejavuje negatívnymi zmenami v množstve kognitívnych funkcií, využívaných každodenne. Napriek tomu, že starší dospelí zažívajú pokles exekutívnych funkcií, nevnímajú sa ako menej schopní zvládať každodenné úlohy (Tucker-Drob, 2011). Je možné, že takéto sebavnímanie odráža proces asimilácie identity a udržania si kognitívnej kontroly nad svojím životom.

Popri meraní exekutívnych funkcií v laboratórnych podmienkach, existuje aj iný spôsob ako ich skúmať. **Ani vo viac ako 100 výskumoch, ktoré sa realizovali priamo na pracovisku, sa neobjavil rozdiel medzi pracovnou efektívnosťou starších a mladších pracovníkov**, čo je v rozpore s výsledkami psychologických experimentov v laboratórnych podmienkach.

Existuje množstvo pracovných aktivít, v ktorých je stúpajúci vek výhodou alebo sa v nich výkon nemení. Laboratórne štúdie sa sústreďujú na maximálny výkon v relatívne komplexných aktivitách. V nich je spravidla najdôležitejšia rýchlosť odpovede, čo nemusí byť rozhodujúcim faktorom na reálnom pracovisku. Náš výkon musí byť málokedy maximálny na viac ako krátky časový úsek. Taktiež, opakovanie činnosti vedie k jej automatizácii. Navyše, úspech v práci je aj odrazom motivačných faktorov a interpersonálnych zručností.

Ľudia sa líšia v ich celkovom prístupe k práci, jej plánovaní, v tom, ako kombinujú rôzne elementy dohromady a ako si zvolia, ktoré úlohy majú prednosť a ktoré považujú za menej dôležité. Tieto procesy sa niekedy označujú ako "metakognitívne" aktivity a nie je žiadny dôvod očakávať, že sa vekom zhoršia. Dlhšie doba v určitej pracovnej oblasti je zvyčajne spojená s vyšším vekom a prináša zvýšenú odbornosť. Postupy si zautomatizujeme, prejdeme z vedomej kontroly na výkon, ktorý si vyžaduje veľmi malú mentálnu námahu. Odborníci sú v oblasti svojej expertízy tiež schopní vnímať množstvo informácií ako celok, čerpať z predchádzajúcich poznatkov, rozpoznať zmysluplné vzorce a vytvárajú si o nich komplexný obraz.

Často sa tak stretávame so sebanaplňujúcim proroctvom: starší pracovníci môžu byť menej flexibilní pri zmenách, ale obvykle nedostanú dostatok podpory aby to bolo inak. Toto v konečnom dôsledku iba posilňuje negatívny stereotyp (Warr, 1994).

### 3.2.6 MYSLENIE

**Vekom sa znižuje výkon spojený s kritickým myslením.** Zároveň sa kritické myslenie zvyšuje v závislosti od vzdelania. Výskum naznačuje, že súvis úrovne kritického myslenia a dosiahnutého vzdelania sa prejaví najmä v neskoršej dospelosti (Denney, 1995).

**Úspešnosť pri riešení problémov úzko súvisí s odbornosťou a teda špecifickými znalosťami samotného riešiteľa.** Šírka týchto znalostí ovplyvňuje aj rýchlosť riešenia samotného problému. Starší a skúsenejší ľudia nemusia byť nevyhnutne znevýhodnení pri riešení problémov z určitej oblasti (Charness, 1985).

**Divergentné (tvorivé) myslenie** je myšlienkový proces, ktorý umožňuje vytvorenie kreatívnych nápadov prostredníctvom preskúmania viacerých možných riešení. Výsledky výskumu ukazujú, že aj

keď jeho vrchol dosahujeme pred štyridsiatkou, následne zostáva jeho úroveň stabilná a **zhoršuje sa až po sedemdesiatke** (Palmiero, 2015).

### 3.2.7 JAZYK A REČ

**Prevažná väčšina výskumníkov verí, že priemerne zdravý starší dospelý netrpí výraznými stratami v schopnosti efektívne používať jazyk v bežných podmienkach.** Základná schopnosť viesť konverzáciu, čítať a písať zostáva nedotknutá aj v priebehu ďalšieho života. Predsa sa aj v tejto oblasti kognitívnych funkcií objavujú involučné zmeny.

#### Reč a starnutie

##### Faktory prispievajúce k zhoršeniu reči

Pomalšie čítanie

Zhoršenie sluchu a vnímania reči

Spomalenie kognitívnych funkcií

Deficit vo vybavovaní informácie

Jednoduchšie gramatická tvorba

Deficit pracovnej pamäti

##### Faktory prispievajúce k udržaniu reči

Dobrá úroveň sémantickej pamäte

Schopnosť zachytiť pointu príbehu

Dobrá úroveň porozumenia neverbálnej komunikácie

Viac aktivovaná pravá hemisféra

Väčšia skúsenosť s jazykom

Väčšia kognitívna komplexnosť

Starší dospelí počas **čítania** menej a pomalšie vytvárajú predpoklady o obsahu čítanej vety. To spomaľuje tempo získavania informácií z kontextu. Spôsobené ťažkosťami sú dôsledkom zhoršenej schopnosti presmerovať pozornosť. Zároveň si však starší dospelí zachovávajú schopnosť selektívne venovať pozornosť textu, ktorý čítajú (Price a Sanford, 2012). **Informácie počas čítania získavajú rýchlejšie pri známych témach. Informácie si skôr automaticky doplnia, než by zastali a skúmali jednotlivé slová a vety.**

Ťažkosti s **počutím a vnímaním reči** môžu ovplyvniť schopnosť pochopiť hovorené slovo. Pre starších dospelých môže byť náročnejšie počuť všetky slová, ktoré sú počas konverzácie vyslovené. Preto musia vynaložiť viac úsilia pri vytváraní zmyslu z toho, čo im druhí hovoria (Janse, 2009).

Na druhej strane, väčšie skúsenosti starších dospelých ponúkajú možnosť **kompenzovať** ostatné kognitívne zmeny, ktoré ovplyvňujú schopnosť produkovať a porozumieť reči. Väčšina z nich si udržiava schopnosť rozumieť jednotlivým slovám (James a MacKay, 2007). Tiež sú schopní použiť efektívne stratégie na maximalizáciu porozumenia textu. Na základe dôrazu v reči dokážu vytvoriť štruktúru počutej vety. Aj keď nie sú schopní zachytiť každé slovo vo vete, dokážu z kontextu presne vytušiť

význam použitého slova (Steward a Wingfield, 2009). Využívajú aj výhodu interpretácie neverbálnych prejavov, napríklad gest a výrazu tváre.

**Bohatosť slovníka sa javí byť málo ovplyvnená stúpajúcim vekom, jeho šírka je stabilná až po vek okolo 70 rokov.**

### Faktory ovplyvňujúce starnutie v kontexte kognitívneho výkonu

Fajčenie	fajčiari zaznamenávajú väčší pokles IQ
Obezita	obezita u mužov predikuje nižšie IQ skóre
Životný štýl	ľudia aktívnejšie zapojení do života ukazujú nižší inteligenčný pokles

### 3.2.8 SOCIÁLNY KONTEXT

Klasickým prístupom sledovania kognitívnych zmien u starších dospelých je sledovanie fyziologických zmien a výkonu v testoch. Takýto prístup však nemusí plne reflektovať potenciál ich schopností a znalostí. Kognitívne štúdie tradične nesledujú **sociálne znalosti, emócie a motivačné faktory**, ktoré sú nevyhnutné pre náš každodenný život a ovplyvňujú kognície a uvažovanie. **Ak sú tieto kontextové premenné zahrnuté, vedci opakovane zisťujú, že kognitívne fungovanie starších dospelých je často bez narušenia a dokonca sa, podľa niektorých odborníkov, vekom môže zlepšovať.**

Ako starneme, používame schopnosti, ktoré sme sa naučili predtým, a rôzne aspekty prostredia tak, aby nám napomáhali k dosiahnutiu našich cieľov. I keď niektoré zo základných kognitívnych schopností sa znížia, napríklad vybavenie z pamäte alebo rýchlosť spracovania informácií, starší dospelí môžu stále disponovať sociálnymi znalosťami, ktoré vedú k efektívnemu fungovaniu.

Nie vždy je **sociálny kontext** obohacujúcim a poskytuje výhody pre kognitívny výkon. Naopak, môže viesť aj k zjavnému zníženiu kognitívneho výkonu.

Súčasná neuroveda odкрýva dôkazy o tom, že na zlepšenie neuroplasticity, ľudské mozgy potrebujú sociálnu interakciu. Z neurobiologického hľadiska, rola trénera či mentora vo vývine mozgu dospelého človeka môže byť spojená s rolou primárneho opatrovateľa (rodiča) vo vývine mozgu dieťaťa. Obaja ponúkajú bezpečné útočisko, emočné zladenie a podporu potrebnú k učebnému procesu. Tento aspekt úlohy učiteľa dospelých je priamo spojený s faktom, že **mozog je sociálny orgán, ktorý sa najlepšie učí v kontexte dôverujúceho vzťahu.**

### 3.2.9 VPLYV EMÓCIÍ NA KOGNITÍVNE SCHOPNOSTI

Naše myšlienky a činy sú definované tým, ako vnímame a interpretujeme svet okolo nás. Ciele, emócie a sociálne znalosti sú motivačné faktory, ktoré zafarbujú naše vnímanie a definujú nami vnímaný sociálny kontext. Každý naň reaguje a interpretuje ho inak. Táto interpretácia ústi do rôznych kognitívnych výstupov, či už pozitívnych alebo negatívnych.

Vykonávanie emočne zmysluplných interakcií sa vekom stáva primárnou motiváciou, ktorá následne ovplyvňuje kognície. Preto sa v neskoršom veku zvyšuje vplyv spracovávania emócií na kognície.

Emócie zohrávajú vo vzdelávaní a učení sa zásadnú rolu. Všetky bunky mozgu sú prepojené do sietí s inými neurónmi. Všetky sa tak priamo alebo nepriamo dostávajú do kontaktu s chemikáliami, ktoré sa do mozgu vylučujú pri emočnom zážitku. Systém mozgu zodpovedný za emócie je evolučne veľmi starý, no naďalej výrazne ovplyvňuje náš moderný mozog. Emócia je základom učenia sa. Chemikálie vylučované pri emóciách ovplyvňujú ako dobre si naučené zapamätáme.

Emočnou informáciou máme na mysli takú, ktorá spúšťa tendenciu k emočnej reakcii, čo zahŕňa subjektívne pocity a takisto zmeny v správaní, motivácii a fyziológii. Behaviorálny výskum odhaľuje významné vývinové zmeny v spracovávaní emočných informácií. Ako jedinec starne, efekt takýchto informácií sa zväčšuje. **Zvyšujúcim sa vekom sú nám emocionálne odmeňujúce aktivity príjemnejšie a viacej sa centrujeme na emocionálnu pohodu, čo ovplyvňuje aj naše rozhodnutia.** Starší dospelí častejšie trávajú čas s blízkymi priateľmi a rodinou, viacej preferujú odporúčania zamerané na emocionálne ciele. Takisto ľudí vo svojom okolí delia podľa emocionálnych charakteristík. Táto zmena v motivácii pravdepodobne súvisí s uvedomením si obmedzenosti zostávajúceho času.

Oblasti mozgu spojené s afektivitou (emóciami), čo zahŕňa prefrontálny kortex a amygdalu, sa javia byť starnutím zachované. Amygdala je zodpovedná za rýchle spracovávanie emočných podnetov bez úzkeho prístupu ku kognitívnym zdrojom.

U starších dospelých predpokladáme, že ich amygdala reaguje na iné druhy podnetov ako u mladších. Citlivejšie reaguje na nové a ohrozujúce podnety. Zároveň intenzívnejšie reaguje na pozitívne podnety ako u mladších (Kensinger a Leclerc, 2009).

**Pravdepodobne kvôli zvýšenej dôležitosti emocionálneho uspokojenia sa starší ľudia viacej sústreďujú na pozitívne informácie ako mladší dospelí.** Starší dospelí si takúto pozornosť na pozitívny podnet udržiavajú dlhšie a ľahšie odpútajú svoju pozornosť od negatívnych informácií. Vlastné rozhodnutia vnímajú v pozitívnom svetle a skôr si pamätajú udalosti vedúce k pozitívnym výsledkom ako k negatívnym. Tento efekt sa prejavuje na informáciách, ktoré súvisia jednak s nedávnymi ale i vzdialenejšími udalosťami.

To, akým spôsobom je informácia spracovaná, ovplyvňuje pravdepodobnosť jej zapamätania a vybavenia. Rozdiel medzi staršími a mladšími dospelými nie je v automatickom spracovávaní informácií. Prejavuje sa skôr vo viacej kontrolovaných a strategických procesoch spracovania emočnej informácie. Tieto procesy si vyžadujú zameranie pozornosti a umožňujú udržať si v mysli motivujúce ciele. Takisto to umožňuje využiť predošlé vedomosti alebo informácie z kontextu na elimináciu rušivých podnetov alebo správania.

Pozitívnym faktorom je aj schopnosť emocionálnej regulácie starších dospelých. Je to schopnosť kontroly nad vlastným prežívaním, teda v akom kontexte, ako dlho a ako intenzívne budú dané emócie prežívať.

Starší dospelí sa dokážu lepšie sústrediť na vlastné myšlienky a pocity vyvolané podnetom ako mladší dospelí. Tí sa naopak viacej sústreďujú na podnety samotné. **Starší dospelí sa teda viacej sústredia na vplyv nejakej udalosti na seba a pamätajú si subjektívne relevantné detaily.** Výskumom sa preukázalo sa, že táto stratégia je veľmi účinná (Kensinger a Leclerc, 2009).

### 3.2.10 OSOBNOSŤ

Osobnosť hrá takisto rolu v udržaní si alebo poklesu kognitívnych schopností. Dôvera vo vlastné schopnosti, liberálnosť a autonómia vo vlastných postojoch a otvorenosť voči novým skúsenostiam, nápadom a pocitom sú spojené s vyšším výkonom (Shaie, Willis a Caskie, 2004). Úzkostnejší ľudia dosahujú nižšie výsledky v širokej škále kognitívnych úloh (Wetherell, Reynolds a Gatz, 2002).

### 3.2.11 PROCES UČENIA SA

V tejto časti ponúkame pohľad vedy na učenie sa dospelých vo všeobecnosti.

Čím viac častí mozgovej kôry sa do učenia zapojí, tým bude účinnejšie a dlhodobejšie. To znamená, že učenie by malo byť dizajnované tak, aby do neho boli zapojené štyri hlavné časti šedej mozgovej kôry (senzoricá, zadná integratívna, predná integratívna a pohybová). To vedie k zadefinovaniu štyroch hlavných pilierov učenia sa: zbieranie informácií, reflexia, tvorenie a testovanie.

**Zbieranie informácií** je základom učebného procesu. Ide o tak základnú zložku, že niekedy sú ostatné tri zanedbané. Príkladom toho je formálne učenie v škole, kde sa získanie informácie stáva jediným cieľom. Toto môže viesť k nesprávnemu predpokladu, že učenie prebieha lepšie, ak je kurz preplnený novými informáciami.

Je však dôležité uvedomiť si, že vnímanie (zbieranie informácií) nevedie automaticky aj k porozumeniu. Dáta, ktoré sú vnímané našimi zmyslami sú iba dátami. Celkom vhodné je prirovnanie k počítaču. Dáta, ktoré naše zmysly zosnímajú, sú ako bity, ktoré osve nemajú žiadny užitočný zmysel. Učenie sa preto nemôže rovnať zbieraniu informácií.

Nové informácie prechádzajú zo senzorickej časti mozgu do častí zodpovedných za asociácie. Vytváranie týchto asociácií – **reflexia** - je najpomalšou časťou učebného procesu. Kúsky informácií sú spájané do kombinácií, ktoré postupne vytvárajú väčší, zrozumiteľnejší obraz. Tieto spoje sa vytvárajú aj medzi novými informáciami a pamäťovými stopami. To, či novej informácií porozumieme, závisí na kvalite asociácie novej informácie s minulými udalosťami. Čím viac udalostí z minulosti sa vynorí pri novej informácii, tým silnejší zmysel budeme vnímať. Toto má pozitívne, aj negatívne dôsledky. Dospelí, ktorým bolo opakované, že „sa nevedia nič naučiť“ alebo „nevedie dobre písať“, môžu pociťovať silné emočné bariéry voči učeniu sa.

Prichádza na rad **tvorenie**. Malé množstvo relevantných konceptov, faktov a významov je vedome vložené do pracovnej pamäte. Jednou z jej úloh je určiť či je informácia relevantná. Napríklad, pri plánovaní výmeny pneumatiky, musíme použiť dáta o pneumatikách a autách, nie o koňoch a vozoch. Vybraná informácia je potom manipulovaná takým spôsobom, aby sa našlo riešenie. To je v mysli zobrazené ako sled udalostí obrazov, sú rôznymi kombináciami abstrakcie a jazyka. Je nutné zapojiť zámer, pamäť, pocity, rozhodnutia a úsudky. Výsledkom je hlboké porozumenie naučenému.

Dôležitým krokom pri učení sa je **testovanie**, pri ktorom je nutná aktivita učiace ho sa – používa tak „motorický mozog“. Teória musí byť otestovaná a porovnaná s realitou. Inak zostáva naučený obsah pasívnym a menej využívaným. Formou takéhoto testovania (overovania) je aj zapisovanie si nápadov a diskutovanie o nich. Sú totiž aktivitou vyžadujúcou pohyb, čo pretvára myšlienku do fyzickej aktivity, mení abstrakciu na konkrétny zážitok, a tak umožňuje učebný cyklus.

Múdrosť sa skladá z myšlienok, pocitov, skúsenosti, perspektívy, porozumenia a súcitu. Dospelí študenti majú väčšiu šancu uspieť pri učení sa konceptov a princípov, ktoré im umožňujú rozšíriť už existujúce znalosti. Niektorí dospelí sa učia lepšie, keď sú požiadaní, aby učili. Je to pozícia, ktorá lepšie odráža ich pozíciu v rámci životného cyklu. Táto stratégia peer-učenia sa tiež napomáha učeniu sa v rámci dôležitého sociálneho kontextu.

Mozgy dospelých ľudí majú rastúci záujem o rozprávanie príbehov (storytelling). Toto môže byť spôsobené jednak tým, že rozprávanie príbehov konverguje mnohé procesy mozgu a jednak potrebou posúvať informácie a kultúrnu múdrosť ďalšej generácii. Stojí preto za zváženie učiteľ dospelých cez ich vlastné vedomosti a „osobnú múdrosť“. Pre dospelého študenta môžu byť učebný obsah a vlastný osobný príbeh nerozdeliteľný. Rozpoznanie a uznanie kompetencií, statusu a úspechov dospelých študentov otvára ich záujem o ďalšie učenie. (Johson & Taylor, 2006)

### 3.2.12 ZHRNUTIE KOGNITÍVNYCH SCHOPNOSTÍ

#### **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.

### 3.2.13 KOMPETENCIE

V analýze „Komplexná štúdia – Personálny audit 50+“ je uvedený zoznam 17 vyselektovaných kompetencií zamestnancov, ktoré boli hodnotené u každého auditovaného účastníka. Tu je opis očakávaných zmien jednotlivých kompetencií v priebehu zrenia a starnutia človeka, z pohľadu vedy.

- **Abstraktné (logické) myslenie**

Kompetencia uvažovať logicky je viazaná na úroveň dosiahnutého vzdelania. Tento efekt sa zosilňuje zvyšujúcim sa vekom. Výskum naznačuje, že u ľudí 50+ môžeme očakávať skôr mierne oslabenie tejto kompetencie. Udržiavacím faktorom zostáva predošlá skúsenosť s pracovnou pozíciou, pri plnení ktorej boli tieto schopnosti pravidelne využívané.

- **Tvorivé myslenie**

Výsledky výskumu ukazujú, že aj keď jeho vrchol dosahujeme pred štyridsiatkou, následne zostáva jeho úroveň stabilná a zhoršuje sa až po sedemdesiatke.

- **Priebojnosť**

Schopnosť sebaapresadenia a sebavyjadrenia spadá do oblasti asertívneho prejavu. Ide najmä o komunikačnú zručnosť. Nepredpokladáme, že táto kompetencia s pribúdajúcim vekom klesá. Pri vhodne zvolenom spôsobe tréningu sú starší ľudia schopní si túto schopnosť zlepšiť. Motiváciou do takéhoto učenia môže byť využitie nielen v pracovnom, ale i osobnom kontexte.

- **Emocionálna stabilita**

Pri tejto kompetencii môžeme u ľudí 50+ očakávať skôr zlepšenie. Vyplýva to z menšej orientácie na výkon a väčšieho zamerania sa na kvalitu medziľudských vzťahov. K tomu prispievajú aj skúsenosti so záťažou a riešením problémov, nadobudnuté vekom. Zároveň je táto kompetencia úzko spojená s osobnostným nastavením daného človeka, takže generalizácia na celú populáciu 50+ môže byť zavádzajúca.

- **Vytrvalosť**

V rámci tejto kompetencie je pravdepodobné, že si ju ľudia 50+ udržia. Výskum nenaznačuje, že by sa zhoršovala ich schopnosť stanoviť si ciele a postup ich napĺňania. Možno je však, že samotná realizácia cielených činností si bude vyžadovať predĺžený čas v porovnaní s mladšími ľuďmi.

- **Komunikácia**

Komunikačné schopnosti a zručnosti, predovšetkým vo verbálnej rovine zostávajú u ľudí 50+ zachované. Prípadné mierne deficity v oblasti počutého slova alebo čítania textu kompenzujú mechanizmy vychádzajúce z dlhoročných skúseností z komunikácie s druhými. To platí predovšetkým u vysokovzdelaných ľudí a v oblastiach, ktorým sa daný človek venoval na každodennej báze. Zvýšenie tejto kompetencie je možné vhodne zvolenými metódami.

- **Prezentačné zručnosti**

Udržanie kompetencie by malo byť u ľudí 50+ bezproblémové. Predošlé skúsenosti s touto kompetenciou zvyšujú šance na jej úspešný rozvoj. Avšak, nadobudnutie prezentačných schopností u ľudí bez takejto skúsenosti, môže narážať na rôzne prekážky - pomalšie tempo v nadobúdaní nových znalostí a zručností, absencia skúseností, nízky záujem o tieto, vychádzajúci z osobnostného nastavenia a ďalšie.

- **Riešenie problémov**

Ľudia vo veku 50+ sú v tejto kompetencii spravidla skúsenejší. Výskum potvrdzuje, že vekom sa táto kompetencia nezhoršuje. Možnosť jej zvýšenia možno očakávať u tých, ktorí ju už majú do určitej miery rozvinutú. Jej nadobudnutie je ohraničené intelektovým potenciálom.

- **Vedenie a motivovanie ľudí**

Túto kompetenciu vyhodnocujeme predovšetkým v sociálnom kontexte. Výhodou skupiny 50+ sú bohaté skúsenosti so vzťahmi na pracovisku. Známosť situácií poskytuje zdroje na ich efektívne zvládanie a teda udržanie si týchto schopností. Ich vybudovanie u ľudí bez skúseností s nadriadenou pracovnou pozíciou však bude komplikovanejšie, pretože si to vyžaduje schopnosť učiť sa novým vzorcom správania, pribúda zodpovednosť riadiacej funkcie a tlak na efektívne fungovanie. Zároveň to znamená testovanie kognitívnych a emocionálnych kapacít daného človeka, ktoré sa vekom budú znižovať.

- **Pripravenosť práce v tíme**

V kontexte presunu dôrazu z dosahovania výkonu na emocionálnu pohodu, môžeme očakávať udržanie tejto kompetencie, dokonca ochotu ju zlepšovať. Výskum odkazuje na skutočnosť, že liberálnosť v postojoch a otvorenosť voči novým skúsenostiam vedú k lepšiemu výkonu. Opäť treba brať do úvahy osobnostné predpoklady a skúsenosti s prácou v tíme u daného človeka.

- **Ochota ísť do rizika**

Pri tejto kompetencii opäť vychádzame zo zamerania ľudí 50+ na vlastnú emocionálnu stabilitu a menší dôraz na podávanie výkonov. Ak predpokladáme konzervatívnejšie postoje u ľudí vo veku 50+, úroveň tejto kompetencie môže klesať. Avšak schopnosť zvažovať alternatívy a možné riziká nebude vekom znížená. Do veľkej miery je ochota ísť do rizika ovplyvnená temperamentom a osobnostnou výbavou človeka.

- **Samostatnosť**

Pri dostatočnej osobnej motivácii a podpore pri adaptácii sa u skupiny 50+ neznižuje schopnosť samostatne pracovať. To platí predovšetkým v oblastiach, v ktorých majú dlhoročné skúsenosti. Vybudovanie si tejto kompetencie v novom a teda neznámom prostredí si môže vyžadovať mierne predĺžený čas na adaptáciu a osvojenie si nových znalostí a zručností.

- **Orientácia na odbornosť**

Už nadobudnutá úroveň tejto kompetencie bude pravdepodobne udržaná. Výskumy potvrdzujú, že odborné znalosti a zručnosti v špecifickej oblasti sa znásobujú investovaným časom, a teda vekom.

- **Flexibilita**

Aj pri tejto kompetencii narážame na efekt uprednostňovania vlastnej stability u ľudí 50+, osobnosti konkrétneho človeka a jeho predchádzajúcich skúseností. V zmysle zmien kognitívnych funkcií možno očakávať mierne zhoršenie tejto kompetencie pribúdajúcim vekom, výraznejšie sa prejavuje až v oveľa neskoršom veku.



- **Sebareflexia**

Vo vývine náhľadu na seba má stúpajúci vek rôzny efekt. Prirodzeným procesom je asimilácia identity človeka na zmenu kognitívnych funkcií, takže svoj výkon nevníma ako znížený. Na druhú stranu, identifikácia sa s nálepkou „starý“, vedie k zníženiu kognitívneho výkonu.

- **IT**

U skupiny ľudí 50+ neočakávame pokles tejto kompetencie. Jej zlepšenie je pravdepodobnejšie u tých, ktorí ju už majú do istej miery nadobudnutú. V kontexte starnutia kognitívnych schopností nie je dôvod predpokladať neschopnosť získať základy tejto kompetencie. Zároveň je nutné v tomto procese očakávať pomalšie tempo a zvoliť čo najefektívnejšiu metódu výučby.

- **Cudzie jazyky**

Tak ako pri kompetencii „komunikácia“ platí pravidlo uchovania si týchto znalostí a schopností za podmienok, že boli v priebehu predošlého života aktívne používané. Zvyšovanie tejto kompetencie však už naráža na pomalšie učenie sa nového materiálu v staršom veku.

- **Zručnosti**

Vzhľadom na to, že procedurálna pamäť zostáva vekom zachovaná, zostávajú zachované aj zručnosti. Napriek faktu, starnutie ovplyvňuje pamäť a pozornosť, schopnosť osvojiť si nové zručnosti, a zachovať si už získané, sa u ľudí 50+ výrazne nemení.

Tabuľka 4

	Kompetencie	Potenciál pre zlepšenie
<b>Vekom klesajúce</b>	Abstraktné myslenie (iba mierny pokles) Ochota ísť do rizika Flexibilita Sebareflexia	obmedzený závisí od osobnosti obmedzený závisí od osobnosti
<b>Vekom udržané</b>	Kreatívne myslenie Pribojnosť Vytrvalosť Komunikácia Prezentačné zručnosti Riešenie problémov Vedenie a motivovanie ľudí Pripravenosť práce v tíme Samostatnosť Orientácia na odbornosť IT Cudzie jazyky Zručnosti	závisí od skúseností možné zlepšenie závisí od skúseností možné zlepšenie náročnejšie na učenie závisí od skúseností náročnejšie na učenie možné zlepšenie za vhodných podmienok sa zlepší nutnosť osobnej motivácie za vhodných podmienok sa zlepší náročnejšie na učenie za vhodných podmienok sa zlepší
<b>Vekom stúpajúce</b>	Emocionálna stabilita	závisí od osobnosti

### 3.3 Kariérové poradenstvo pre starších

Kariérovému poradenstvu pre starších sa intenzívne venuje Európska sieť verejných služieb zamestnanosti, ktorá bola vytvorená rozhodnutím Európskeho parlamentu v roku 2014. Jej cieľom je posilňovať kapacitu, efektivitu a účinnosť služieb zamestnanosti. V novembri 2017 táto sieť, ktorej členmi sú všetky európske služby zamestnanosti, (vrátane nášho Ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny), vydala sadu nástrojov (tzv. „toolkit“), ktorý má pomôcť verejným službám zamestnanosti pomôcť pri budovaní a rozvoji kariérového poradenstva v ich krajine v rámci služieb, ktoré poskytujú občanom.

- **počiatočná fáza kariéry** (služby mladým ľuďom v procese iniciálneho vzdelávania – výber povolania, vzdelávania a zamestnania, v slovenskom kontexte sa jedná okrem iného aj o tzv. „preventívne poradenstvo“)
- **stredná fáza kariéry a tranzície** (služby pre občanov v procese zmeny zamestnania, povolania z dôvodu prepúšťania, zdravotných problémov a pod.)
- **neskorá fáza kariéry** (služby pre občanov v poslednej fáze ich kariéry a pri odchode do dôchodku)

OECD vydala príručku pre tvorcov koncepcií „Kariérové poradenstvo“. Stav a úroveň kariérového poradenstva nie je dobrá a zvlášť pre starších. Starnúca populácia v mnohých krajinách OECD a Európy si bude vyžadovať jednak vyšší vek odchodu do dôchodku ale aj flexibilnejší prechod do dôchodku. Tvorcovia koncepcií však zaostávajú s mobilizáciou služieb kariérového poradenstva, ktoré by podporovali aktívne starnutie. Starší ľudia potrebujú špecifické informácie a rady, ktoré by im napomáhali k aktívnemu starnutiu: uspokojivejšie vyplnenie voľného času; dobrovoľnú prácu; a aktivity, ktoré ich udržia v dobrej mentálnej a fyzickej forme. Doterajšie služby kariérového poradenstva poskytujú v tejto etape ľudského života málo pomoci. Flexibilné prechody medzi prácou na plný úväzok a plným dôchodkom (kombinujúci prácu na plný pracovný úväzok, prácu na polovičný pracovný úväzok, dobrovoľnú prácu a obdobia neaktivity) si budú vyžadovať omnoho dôkladnejšie zladenie kariérového plánovania a finančného plánovania. Touto otázkou by sa mali zaoberať tvorcovia koncepcií. Je málo príkladov efektívnych reakcií na výzvu poskytovania služieb kariérového poradenstva starším ľuďom. Zdá sa, že v tejto oblasti nemá zatiaľ žiadna krajina vyvinutý systematický prístup.

#### **Dostupnosť služieb kariérneho poradenstva**

V rámci skúmania oblasti vzdelávania dospelých v cieľovom regióne sme sa zamerali aj na skúmanie dostupnosti služieb kariérneho poradenstva.

V rámci nášho cieľového regiónu je dostupnosť služieb kariérneho poradenstva veľmi podobná situácii na Slovensku. Služby kariérneho poradenstva najdostupnejšie práve prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny realizované prostredníctvom služieb zamestnanosti. Služby využíva pomere nízky počet občanov. Podľa údajov posledného prieskumu, ktorý realizovalo *Združenie pre kariérne*

poradenstvo v mesiacoch júl-august 2018 tieto služby v rámci celého Slovenska využilo len niekoľko desiatok záujemcov o zamestnanie. Podľa uvedeného prieskumu sa dostupnosť na jednotlivých úradoch práce v posledných rokoch výrazne zlepšila.

V rámci nášho cieľového regiónu sme identifikovali dobre dostupné informácie na kariérnych poradcov takmer vo všetkých okresoch (alebo susediacich okresoch, čo pre obyvateľov technicky predstavuje približne rovnakú dostupnosť). Kariérni poradcovia sú k dispozícii v týchto mestách:

- Zvolen
- Veľký Krtíš
- Rimavská Sobota
- Lučenec

V Krupine sa podľa údajov Združenia kariérnych poradcov nenachádza konkrétny kariérny poradca. V ostatných prípadoch je dobre dostupný telefonický a emailový kontakt.

## 4. ZÁVERY

### 4.1 Identifikované bariéry a obmedzenia

Pri spracovávaní analýzy v rámci celoživotného vzdelávania, boli najvýraznejšie nasledovné oblasti:

#### Nedostatočná dostupnosť informácií o vzdelávacích kurzoch pre dospelých

Približne 16% respondentov uviedlo, že informácie o vzdelávaní dospelých a kurzoch sú nedostatočne dostupné. Účastníci z radov zamestnaných aj nezamestnaných konštatujú, že **informácie sa im hľadajú pomerne ťažko**, na internete ich často nájsť nedokážu, v inzertných regionálnych novinách inzerátov nie je veľa a **ak sú uchádzači o zamestnanie, zo strany ÚPSVaR chýba komplexný informačný servis**, ktorý by poskytol prehľad kurzov a uchádzač by si vedel nájsť adekvátny kurz vzhľadom k svojim konkrétnym potrebám. Čiže dostupnosť by sa dala v krátkosti charakterizovať nasledovne:

- vhodné kurzy si vedia nájsť ľudia, ktorí sa orientujú v internetovom prostredí a vedia vyhľadávať informácie na webe
- v tlačovej inzercii sú kurzy inzerované pomerne málo, nie systematicky a v ucelenej a zrozumiteľnej forme, vzdelávacie organizácie väčšinou realizujú marketing na online, tlačové inzeráty len zriedka
- ÚPSVaR umožňuje uchádzačovi o zamestnanie zúčastniť sa kurzu, aj preplatí náklady, často si však vhodný kurz nedokážu vyhľadať, uvítali by komplexnejšiu podporu zo strany ÚPSVaR

#### Inovácie vo vzdelávaní dospelých sa aplikujú v malej miere, takmer vôbec

Prevažná väčšina kurzov sa realizuje prezenčnou formou. Pozitívne je, že je to viac menej v súlade s očakávaniami cieľovej skupiny. Teda logické je, že vzdelávacie organizácie ponúkajú to, čo ľudia chcú. Dôvodom, prečo to chcú môže byť aj **chýbajúca skúsenosť s niečím inovatívnym a zároveň zvládnuteľným a dostupným**. Faktom je, že sme v cieľovom regióne nenašli žiadne sofistikovanejšie spôsoby kombinácie alebo prípadne na mieru šitého „mixu“ prezenčného štúdia, samoštúdia a e-learningu, ktorý je aj interaktívny a nielen poskytujúci pasívne zdroje na študovanie. To znamená, že kurz prezenčnú formu zmysluplne kombinuje s online alebo dištančným vzdelávaním. Takýto systém môže obsahovať diskusné fóra, úlohy s termínmi, videokonferencie, informácie zasielané prostredníctvom sms alebo jednoduchých aplikácií, je vizuálne atraktívny a pútavý a zároveň dostupný aj na rôznych iných bežne používaných zariadeniach okrem počítača (smartfón, tablet, atď.). V prvom rade však reflektuje potreby a možnosti cieľovej skupiny.

Celkový trend elektronizácie v rôznych aspektoch života spoločnosti spôsobuje, že informačná gramotnosť ľudí vo veku 50+ sa veľmi pravdepodobne nebude znižovať, skôr naopak. Vidíme mnoho príkladov od jednoduchých a veľmi spojených s bežným životom (parkovanie, diaľničné známky, internetové obchody, služby ponúkané viac a viac on-line, atď.) až po sofistikovanejšie (informatizácia služieb verejnej správy, elektronické občianske preukazy, atď.).

**Tu vidíme obrovský potenciál aj pre rozvoj vzdelávania dospelých, kde inovácie môžu výrazne zlepšiť efektivitu vzdelávania. Všetky takéto inovácie musia však prichádzať citlivo a postupne, s ohľadom na aktuálne zručnosti, schopnosti a limity cieľovej skupiny**

#### **Možnosť aplikovať know-how týkajúce sa vzdelávania citlivého k veku účastníkov u vzdelávacích organizácií**

V cieľovom regióne sme identifikovali vzdelávacie organizácie, ktoré sú si vedomé toho, že majú vo vzdelávaní účastníkov vekovej skupiny 50+ rezervy a majú záujem o to, aby sa v ich kurzoch cítili čo najlepšie. V prispôbovaní vzdelávacích kurzov postupujú viac menej „svojpomocne“ a podľa vlastného úsudku. Tak isto uviedli aj to, že ak by mali možnosť aplikovať metodiky a prístupy citlivé k veku účastníkov radi by to využili.

**V cieľovom regióne vo vzdelávaní dospelých chýba komplexný prístup k problematike prispôbovania vzdelávania tak, aby bolo citlivé k veku účastníkov.**

#### **Čo predstavujú výsledky analýzy zameranej na kognitívne schopnosti, zručnosti a kompetencie ľudí vo veku 50+ v kontexte celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti ľudí vo veku 50+?**

Výsledky vedeckých výskumov skutočne destigmatizujú kompetencie ľudí vo veku 50+. Signifikantné zmeny v úrovni kognitívnych funkcií evidujú vedci až od veku 60 až 65 rokov. To znamená, že z pohľadu vedy nie je na mieste robiť rozdiel vo vnímaní kognitívnych schopností väčšiny ľudí vo veku 50+ a mladších ľudí.

Ak vnímame starnutie ako kontinuum, môže byť napriek vyššie spomenutému, užitočné vhodne prispôbiť vzdelávanie tejto cieľovej skupiny. Efektívny tréning, šitý na mieru starším ľuďom by tak mal prebiehať v ranných či doobedňajších hodinách.

Starší ľudia si viac pamätajú informácie, ktoré sa ich osobne týkajú a ktoré majú na nich priamy dopad. Zameriavajú svoju pozornosť viac na podnety, ktoré sú pre nich príjemné a sú zdrojom pozitívnych emócií. Naopak, menej pozornosti venujú tým negatívnym.

Trénerovi starších dospelých môže tiež pomôcť informácia, že to, ako rozmýšľame nad svojou pamäťou má na jej funkčnosť porovnateľný vplyv ako vek samotný. Osobnosť a sebadôvera výrazne ovplyvňujú kognitívny výkon. Dobrú úroveň kognitívnych funkcií si udržia starší dospelí, ktorí sú sebavedomí, samostatní, otvorení novým zážitkom, myšlienkam a emóciám. Naopak, nižšia dôvera vo svoje schopnosti ich aj reálne znižuje.

Implicitné či informálne učenie sa javí ako ideálna cesta. Priama inštrukcia naučiť sa daný materiál je prínosná pre mladších participantov, u starších sa môže stať kontraproduktívnou.

Vzhľadom na uchovanie výbornej úrovne procedurálnej pamäte, úroveň zručností sa vekom nezhoršuje.

Mozog je sociálny orgán, ktorý sa najlepšie učí v kontexte dôverujúceho vzťahu. Rozpoznanie a uznanie kompetencií, statusu a úspechov dospelých študentov otvára ich záujem o ďalšie učenie.

V kontexte zvyšovania zamestnateľnosti, je dôležité poznanie, že ak starší dospelí absolvujú tréning, vďaka neuroplasticite mozgu, dokážu zlepšiť svoj výkon a dlhodobo si udržať toto zlepšenie. Taktiež, pamäť na nové informácie sa javí ako lepšia než schopnosť pamätať si informácie s odstupom rokov.

Z pohľadu vyselektovaných kompetencií uchádzača o zamestnanie, výskum naznačuje, že vekom sa oslabujú abstraktné myslenie, ochota ísť do rizika, flexibilita a sebareflexia. Naopak, vekom by sa oslabiť nemali kreatívne myslenie, pribojnosť, vytrvalosť, komunikácia, prezentačné zručnosti, riešenie problémov, vedenie a motivovanie ľudí, pripravenosť práce v tíme, samostatnosť, orientácia na odbornosť, IT a cudzie jazyky.

Dostupnosť a kvalita kariérového poradenstva pre starších je na Slovensku, podobne ako i v iných krajinách EÚ a OECD, na neuspokojivej úrovni.

## PRÍLOHY

### 1. Zoznam vzdelávacích organizácií identifikovaných v cieľovom regióne

Identifikované vzdelávacie organizácie v cieľovom regióne	
1	Akadémia vzdelávania Zvolen
2	Akadémia Plus
3	JF spols.r.o.
4	Agentúra Jaspis
5	Interlinguacentrum s.r.o.
6	ARION –jazyková škola a preklady
7	PROGRES jazyková škola
8	Chantal Jazyková škola
9	Konverzačná angličtina s.r.o.
10	Lingua Credo
11	Národné lesnícke centrum Zvolen
12	Elena Mašonková TINA
13	QUO VADIS o.z.
14	SOVA mediacno – konzultačné centrum
15	QSCert, spol. s r.o.
16	Transportexpert s.r.o.
17	Technická univerzita vo Zvolene (ZV) – Univerzita tretieho veku a Centrum ďalšieho vzdelávania
18	Súkromná stredná odborná škola podnikania
19	VEDUTA
20	Akadémia vzdelávania Novohrad
21	Lingua academia Lučenec
22	LEVEL
23	*Stredná odborná škola technická
24	Združenie PROMOTO
25	Pomoc vidieku-záujmové združenie občanov
26	*Stredná odborná škola hotelových služieb a dopravy
27	*Stredná odborná škola
28	Farmárske centrum vzdelávania
29	Fénix –združenie na ochranu spotrebiteľa
30	MIDARO KURZY
31	STRUK
32	Európsko-slovenské združenie agroturizmu a turizmu EZAT
33	e-code
34	Mgr. Diana Kulichová
35	Stredná odborná škola obchodu a služieb
36	Vzdelávanie s.r.o. (RS)
37	Petra Orosová – ARWEX
38	OK English – anglické štúdio s.r.o.

39	*Akadémia verejnej správy
40	Akadémia verejnej správy o.z.
41	Občianske združenie Linguistica
42	*Jazyková škola JARITES
43	Britannic Linguistic
44	Excellent Jazykové centrum
45	Agentúra pre rozvoj Gemera
46	Gemerské Grúne o.z.
47	MAS Malohont
48	Agentúra pre rozvoj Gemera
49	OZ Fundament
50	MIDARO KURZY
51	RODOF
52	Jazyková škola Veľký Krtíš
53	Akadémia vzdelávania VK
54	Mgr. Anna Baroiaková DAV J.A. Komenského –000 (VK)
56	Centrum voľného času VK
57	Jazyková škola Gymnázium AH Škultétyho (VK)
58	kRaj OZ (Závada)
59	Jazyková škola Empire Veľký Krtíš

## 2. Bibliografia – kognitívne schopnosti

- Andres, P. (2009). Equivalent part set cueing effects in younger and older adults. *European Journal of Cognitive Psychology*, 21, 176–191.
- Baddeley, A. (2003) Working memory: looking back and looking forward. *Nat. Rev. Neurosci.* 4, 829–839
- Buckner RL, Andrews-Hanna JR, Schacter DL (2008) The brain's default network: anatomy, function and relevance to disease. *Ann N Y Acad Sci* 1124:1–38.
- Cerella, J., Poon, L. W., & Williams, D. M: (1980). Aging and the complexity hypothesis. In L. W. Poon (Ed.), *Aging in the 1980's: Psychological Issues* (pp. 332-340). Washington, DC: American Psychological Association.
- De Luca, Cinzia R., Leventer, R. J. (2008). „Developmental trajectories of executive functions across the lifespan“. In Anderson, P., Anderson. V., Jacobs, R. *Executive functions and the frontal lobes, a lifespan perspective*. Washington, DC: Taylor & Francis. Pp. 24-47.
- Denney, N. W. (1995). Critical Thinking During the Adult Years: Has the Developmental Function Changed over the Last Four Decades? *Experimental Aging Research*, Apr-Jun;21(2):191-207.
- Gazzaley A, et al. (2008). Age-related top-down suppression deficit in the early stages of cortical visual memory processing. *Proc. Natl. Acad. Sci. U. S. A.*;105.
- Gutches, A.H., & Park, D. (2009). Effects of ageing on associative memory for related and unrelated pictures. *European Journal of Cognitive Psychology*, 21, 235-254.

- Hafkemeijer A, van der Grond J, Rombouts SA (2012) Imaging the default mode network in aging and dementia. *Biochimica et biophysica acta* 1822:431-441.
- Hofer, S. M., & Alwin, D. F. (Eds.). (2008). *Handbook of cognitive aging: Interdisciplinary perspectives*. California, USA: Sage Publications.
- Charness, N. (1985). Aging and problem solving performance. In N. Charness (Ed.) *Aging and human performance* (pp. 225-259). Chichester, U.K.: John Wiley and Sons.
- James, L. E., & MacKay, D. G. (2007). New age-linked asymmetries: Aging and the processing of familiar versus novel language on the input versus output side. *Psychology and Aging*, 22, 94–103.
- Janse, E. (2009). Processing of fast speech by elderly listeners. *Journal of the Acoustical Society of America*, 125, 2361–2373.
- Johnson, S. & Taylor, K. (Eds.). (2006). *The neuroscience of adult learning* (Number 110 ed.). San Francisco, CA: Wiley Company, Josey-Bass.
- Kensinger, E. A., & Leclerc, C. M. (2009). Age-related changes in the neural mechanisms supporting emotion processing and emotional memory. *European Journal of Cognitive Psychology*, 21, 192–215.
- Madden, D. J. (2001). Speed and timing of behavioural processes. In *Handbook of the psychology of aging* (5th ed.).
- Meijer, W. A., de Groot, R. H. M., van Gervan, P. W. M., van Boxtel, M. P. J., & Jolles, J. (2009). Level of processing and reaction time in young and middle-aged adults and the effect of education. *European Journal of Cognitive Psychology*, 21, 216–234.
- Miyake A, Friedman NP, Emerson MJ, Witzki AH, Howerter A (2000). The unity and diversity of executive functions and their contributions to complex frontal lobe tasks: A latent variable analysis. *Cog Psychol* 41:49–100.
- Palmiero, M. (2015). The effects of age on divergent thinking and creative objects production: a cross-sectional study. *High Ability Studies*. 26. 1-12.
- Price, J. M., & Sanford, A. J. (2012). Reading in healthy ageing: the influence of information structuring in sentences. *Psychology and Aging*, 27, 529 e 540.
- Rubin, D. C., Rahhal, T. A., & Poon, L. W. (1998). Things earned In early adulthood are remembered best. *Memory and Cognition*, 26, 3-19.
- Sala-Llonch, R., Arenaza-Urquijo, E.M., Valls-Pedret, C., Vidal-Pineiro, D., Bargallo, N., Junque, C., Bartres-Faz, D., (2012). Dynamic functional reorganizations and relationship with working memory performance in healthy aging. *Front. Hum. Neurosci.* 6, 152.
- Salthouse, T. A. (1996). The processing speed theory of adult age differences in cognition. *Psychological Review*.
- Schaie, K.W., Willis, S.L., & Caskie, G.I.L. (2004). The Seattle Longitudinal Study: Relationship between personality and cognition. *Aging, Neuropsychology and Cognition*, 11, 304–324.
- Smith CD, Walton A, Loveland AD, et al. (2005). Memories that last in old age: motor skill learning and memory preservation. *Neurobiol Aging*;26:883–890.
- Squire, L. R. (1989). On the course of forgetting in very long-term memory. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 15, 241-245.



- Stewart R, Wingfield A (2009). Hearing loss and cognitive effort in older adults' report accuracy for verbal materials. *J Am Acad Audiol* 20:147–154.
- Tucker-Drob, E. M. (2011). Neurocognitive functions and everyday functions change together in old age. *Neuropsychology* 25, 368–377.
- Warr, P. (1994). *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, 19: 472.
- Wiggs, C. L., Weisberg, J., & Martin, A. (2006). Repetition priming across the adult lifespan—The long and short of it. *Aging, Neuropsychology, and Cognition*, 13, 308–325.
- Whitbourne, S. K. (2001). *Adult development and aging: Biopsychological perspectives*. New York: John Wiley & Sons.
- Wetherell, J.L., Reynolds, C.A., Gatz, M., & Pedersen, N.L. (2002). Anxiety, cognitive performance and cognitive decline in normal aging. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B.