



Erasmus+



**PRÍRUČKA
PROJEKTU
SILVER**

silver

2019

<https://moodle.silver-skills.eu/>

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie.

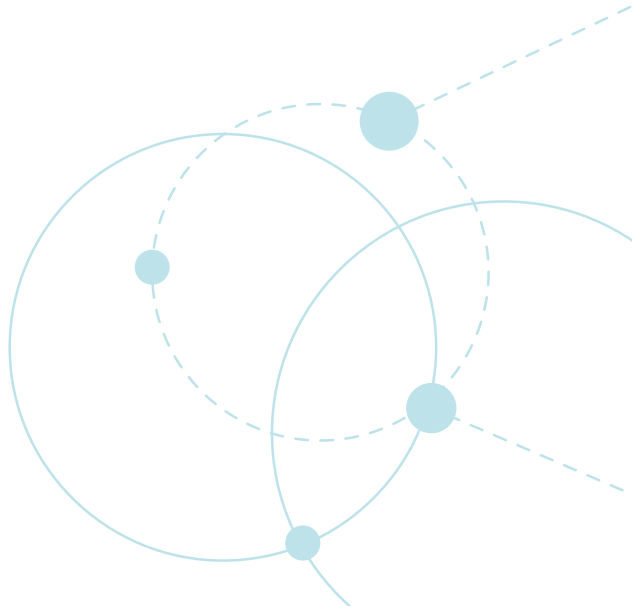
Táto publikácia vyjadruje len názory autorov a Komisia nemôže niesť zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OBSAH

1	O projekte SILVER a jeho partneroch	3
2	Prieskum situácie seniorov na trhu práce v EÚ a v partnerských krajinách.....	6
3	Výstupy diskusií za okrúhlym stolom/diskusných fór.....	16
4	Výsledky dotazníkového prieskumu	28
5	Program kombinovaného vzdelávania.....	35
6	Pilotné testovanie a vyhodnotenie vzdelávacieho programu	44
7	Závery a odporúčania	50



1. O PROJEKTE SILVER A JEHO PARTNEROCH

V európskych krajinách sa očakávaná dĺžka života zvyšuje rovnako rýchlo, ako sa zvyšuje vek odchodu do dôchodku. V dôsledku toho sa výrazne zvýšil počet aktívneho obyvateľstva vo veku 50 a viac rokov. Miera zamestnanosti tejto skupiny je však stále nízka, pričom v posledných rokoch vzrástla ich miera nezamestnanosti. Podľa OECD je čas potrebný na získanie práce v tejto skupine (takmer dvojnásobne) dlhší ako u ostatných uchádzačov o zamestnanie. Vzhľadom na tieto skutočnosti môžeme dospieť k záveru, že ľudia vo veku nad 50 rokov sa stali v oblasti zamestnateľnosti znevýhodnenou skupinou.

Projekt SILVER, ktorý sa realizoval v rámci programu ERASMUS+, sa snaží riešiť problematiku zamestnateľnosti pracovnej sily vo veku nad 50 rokov. V tomto kontexte projekt SILVER:

- skúmal situáciu seniorov na trhu práce v partnerských krajinách a zisťoval, aké iniciatívy existujú na úrovni EÚ, resp. v jednotlivých krajinách na ich podporu,
- organizoval miestne diskusné fóra za účasti zainteresovaných subjektov a uskutočnil dotazníkový prieskum zameraný na bariéry, na ktoré seniari narážajú, čo by sa chceli naučiť a čo si zamestnávateľia myslia o zamestnávaní ľudí nad 50 rokov,
- vypracoval a otestoval on-line vzdelávací program, ktorý reaguje na vzdelávacie potreby seniorov s cieľom zvýšiť ich sebadôveru na trhu práce a pri ich úsilí vrátiť sa na trh práce,
- celú svoju činnosť súhrnne spracoval v tejto komplexnej Projektovej príručke.

Výstupy projektu vypracovali partneri - spoločnosti zo štyroch krajín, ktoré ponúkli svoje odborné poznatky a skúsenosti v oblasti tvorby a rozvoja vzdelávacích programov. Všetky výstupy sú voľne dostupné u realizátorov a partnerov projektu SILVER.

Projektový tím v zložení:

- TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. (Slovensko)
- LENO Consulting (Francúzsko)
- Human Profess Közhasznú Nonprofit Kft. (Maďarsko)
- Endurance (Holandsko)
- Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť – Veľký Meder (Slovakia)

bude rád, ak vytvorený vzdelávací program, vrátane ďalších informácií poskytovaných v rámci projektu umožní osobám starším ako 50 rokov naučiť sa niečo nové a vzbudí záujem o skúmané témy. Boli by sme radi, keby projekt podnietil diskusiu so všetkými zainteresovanými subjektmi o tom, ako zapojiť seniorov a ponúknuť im miesto na trhu práce, kde by mohli využiť svoje skúsenosti a poznatky.

Čo pre nás znamenajú seniori?

TREXIMA

<https://www.trexima.sk>

„Spojenie skúseností a schopností starších zamestnancov s motiváciou a nadšením tých mladších je neodmysliteľnou súčasťou fungovania efektívneho tímu. Každá generácia má svoje výhody a silné stránky. Ich spájanie je obrovským prínosom pre každý tím.“



<http://www.leno.fr>

„Skúsenosti sú nesmierne dôležité. Ak chcú spoločnosti napredovať smerom k udržateľnej zamestnanosti, musia do nich investovať. Skúsenosti umožňujú mať jasnejšiu víziu, lepšiu organizáciu a rozvoj. Spoločnostiam ich môžu poskytnúť práve seniori.“



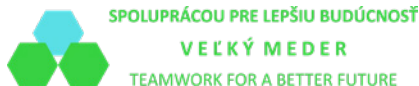
<http://www.humanprofess.hu>

„Aké sú výhody ľudí nad 50 rokov? Sú múdri, spoľahliví, skúsení, dôslední, svedomití a majú rozsiahly systém vzťahov. Tieto vlastnosti sú výhodou nielen v zamestnaní, ale aj v súkromnom živote. Mali by sme ich teda využiť!“



<http://www.endurance.nl>

„Práca do veku 67 znamená, že organizácie musia investovať do seniorov, ktorých skúsenosti a poznatky môžu mať obrovskú hodnotu. Využite ich poznatky! Nečakajte, až pôjdu do dôchodku! Rozdiel rokov medzi 50. a 67. rokom života je obrovský!“



<http://ozbuducnost.sk>

„Ľudia nad 50 rokov majú bohaté skúsenosti, odborné zručnosti a kompetencie, ktoré môžu byť prospešné pre mladých ľudí, firmy a celú spoločnosť.“

2. PRIESKUM SITUÁCIE SENIOROV NA TRHU PRÁCE V EÚ A V PARTNERSKÝCH KRAJINÁCH

Starnutie populácie a demografické zmeny sú najdôležitejšími výzvami, ktorým bude spoločnosť čeliť v nadchádzajúcich rokoch. Pojmy ako strieborná ekonomika a celoživotné vzdelávanie by sa mali preto integrovať do politík a iniciatív vlád, zamestnávateľov a ďalších zainteresovaných subjektov. Vekový manažment ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov všetkých vekových kategórií by sa mal stať súčasťou princípov uplatňovaných v každej organizácii.

Jedným z výstupov partnerskej spolupráce v rámci projektu SILVER bolo vypracovanie komplexnej štúdie o senioroch na trhu práce v EÚ, ktorá poskytuje prehľad o podstate striebornej ekonomiky, o všeobecnej situácii a zastúpení seniorov na trhu práce a o obmedzeniach a prekážkach, s ktorými sa seniori stretávajú pri vstupe na trh práce. Štúdia ďalej obsahuje prehľad politík a iniciatív týkajúcich sa striebornej ekonomiky a opätovného začlenenia (reintegrácie) seniorov na trh práce na úrovni EÚ a v relevantných prípadoch aj v partnerských krajinách. Komplexná štúdia ďalej prináša výsledky dotazníkového prieskumu a diskusných stolov realizovaných v rámci projektu, vrátane ich záverov a odporúčaní.

V nasledujúcej časti prinášame stručný prehľad štúdie vypracovanej v priebehu projektu. Štúdia je v anglickom jazyku dostupná aj na internetovej stránke projektu www.silver-skills.eu. Vybrané časti štúdie sú dostupné aj v jazykoch jednotlivých partnerov (francúzštine, maďarčine, holandčine a slovenčine) na internetovej stránke projektu.

Čo je to strieborná ekonomika?

Tvorcovia politik sa už niekoľko rokov zaoberajú riešením spoločenských výziev vyplývajúcich zo starnutia európskej populácie. Spočiatku sa ich úsilie zameriavalo na krátkodobú a dlhodobú udržateľnosť verejných výdavkov na zdravotnú starostlivosť a dôchodky. Ich činnosť sa však už rozšírila a čoraz viac sa venujú aj riešeniu problematiky starnutia obyvateľstva komplexne.

Strieborná ekonomika je súčasťou všeobecnej ekonomiky a vzťahuje sa na potreby a požiadavky starších dospelých (populácie nad 50 rokov). Zahŕňa celý rad ekonomických činností súvisiacich s výrobou, spotrebou a obchodovaním s tovarmi a službami určenými pre starších ľudí v rámci verejného a súkromného sektora. Keby to bola ekonomika samostatného štátu, strieborná ekonomika Európy by dnes bola tretou najväčšou ekonomikou na svete po USA a Číne. A bude naďalej rásť.

Oficiálne demografické prognózy poukazujú na to, že strieborná ekonomika bude v priebehu nasledujúcich 10 rokov postupne rásť v celej EÚ. Do roku 2025 má potenciál každoročne narásť o 5% až na 5.700.000.000.000 Euro. Tak isto aj prínos európskej striebornej ekonomiky pre HDP, ktorá v roku 2025 dosiahne 6.400.000.000.000 Euro a 88.000.000 pracovných miest, čo je ekvivalentné 32 % HDP EÚ a 38 % zamestnanosti Únie.

50 + na trhu práce

Na základe údajov z Prieskumu pracovnej sily Eurostatu bolo v EÚ-28 v 4. štvrtroku 2018 zamestnaných 225.171,7 tisíc osôb vo vekovej skupine 15 - 64 rokov. Z toho takmer 31 % boli osoby vo vekovej skupine 50 - 64 rokov (69.491,5 tisíc). Prognózy poukazujú na to, že podiel osôb vo veku nad 50 rokov sa bude v budúcnosti ďalej zvyšovať.

Pokiaľ ide o mieru zamestnanosti, v porovnaní s vekovou skupinou 25 - 49 rokov, v ktorej miera zamestnanosti dosahuje 80,8 %, je miera zamestnanosti vo vekovej skupine 50 - 64 rokov len 66,7 %.

V roku 2018 bola takmer jedna pätina (19,7 %) populácie EÚ vo veku 65 a viac rokov.¹

Kým v roku 2018 bol v členských štátoch EÚ najvyšší podiel mladých ľudí na celkovom počte obyvateľstva v Írsku (20,8 %), najnižšie podiely mladých ľudí boli zaznamenané v Taliansku (13,4 %) a v Nemecku (13,5 %). Pokiaľ ide o podiel osôb vo veku 65 rokov a starších, ich najvyšší podiel na celkovom počte obyvateľov bol zaznamenaný v Taliansku (22,6 %) a v Grécku (21,8 %) a najnižší v Írsku (13,8 %).

Podiel ľudí vo veku 80 a viac rokov by sa mal do roku 2100 viac než zdvojnásobiť a dosiahnuť 14,6 % celkovej populácie.

Dlhodobá nízka pôrodnosť a vyššia priemerná dĺžka života menia štruktúru vekovej pyramídy EÚ-28. Pravdepodobne najdôležitejšou zmenou bude preorientovanie sa trhu na oveľa staršiu štruktúru obyvateľstva. Tento vývoj je dnes už badateľný vo viacerých členských štátoch EÚ.

V dôsledku toho podiel ľudí v produktívnom veku v EÚ-28 klesá a relatívny počet ľudí na dôchodku vzrastá. Podiel starších osôb na celkovom počte obyvateľov sa v nadchádzajúcich desaťročiach výrazne zvýši, pretože väčšia časť príslušníkov povojnovej generácie, tzv. "baby-boomerov" dosiahne dôchodkový vek.

¹ Populácia EÚ-28 sa k 1. januáru 2018 odhadovala na 512.400.000 osôb. Kým mladí ľudia (vo veku od 0 -14 rokov) tvorili 15,6 % populácie EÚ-28, osoby v aktívnom veku (15 - 64 rokov) predstavovali 64,7 % obyvateľstva. Staršie osoby (vo veku 65 a viac rokov) tvorili 19,7 % (nárast o 0,3 percentuálnych bodov v porovnaní s predchádzajúcim rokom a o 2,6 percentuálnych bodov v porovnaní so situáciou pred 10 rokmi).

Na druhej strane to bude znamenať vyššiu záťaž pre osoby v produktívnom veku z dôvodu vyšších sociálnych výdavkov štátu na starostlivosť o starších občanov a celý rad súvisiacich služieb.

Pri uvažovaní o výzvach, ktorým čelia starší dospelí, je dôležité si uvedomiť, že populácia ľudí vo veku 50+ nie je homogénna. V tejto skupine je mnoho osôb, ktoré sú a ešte mnoho rokov budú zamestnané, ako aj osoby, ktoré sú už na dôchodku. Pre tých, ktorí sú už na dôchodku, je často odchod zo zamestnania dôležitým životným míľnikom. Odchod do dôchodku je síce rovnaký pre všetkých, ale jeho dôsledky môžu byť výrazne odlišné v závislosti od okolností a individuálnej situácie človeka.

Svetová zdravotnícka organizácia (WHO) vypracovala 6 hlavných indikátorov, ktoré sa zohľadňujú pri riešení výziev a využívaní príležitostí daných rastúcou striebornou ekonomikou EÚ:

Zdravotnícke a sociálne služby

Aby sa zlepšila kvalita a cenová dostupnosť starostlivosti, zdravotnícke a sociálne služby sa budú musieť integrovať a lepšie koordinovať. Predpokladá sa, že pomer obyvateľov EÚ vo veku 65 a viac rokov sa v porovnaní s obyvateľstvom vo veku 15 – 64 rokov zvýši z 28 % v roku 2015 na 50 % v roku 2060.

Počet ľudí vo veku nad 65 rokov, ktorí budú potrebovať (dlhodobú) zdravotnú starostlivosť sa v EÚ v priebehu niekoľkých nasledujúcich rokov výrazne zvýši, v dôsledku čoho vznikne veľký tlak na systém zdravotnej starostlivosti. Aj oblasť sociálnej starostlivosti bude vystavená podobnému tlaku, pretože s rastúcim vekom sa mobilita ľudí znižuje a starí ľudia potrebujú pomoc aj pri vykonávaní bežných činností každodenného života.

Behaviorálne faktory

Behaviorálne faktory ako zdravá výživa, fyzická aktivita a užívanie liekov sú kľúčom k aktívnemu a zdravému životnému štýlu.

Priemerná dĺžka života sa v celej EÚ výrazne zvýšila. Priemerná očakávaná dĺžka života pri narodení je 78 rokov u mužov a takmer 84 rokov u žien. Priemerná očakávaná dĺžka života vo veku 65 je u mužov 18 rokov a u žien 22 rokov, pričom z toho je priemerná dĺžka „života v zdraví“ u mužov aj žien 8,6 roka (Eurostat, 2014). To znamená, že vo veku 65 rokov môžu starší ľudia očakávať, že prežijú len necelú polovicu svojich zostávajúcich rokov v dobrom zdravotnom stave. Inými slovami kým priemerná dĺžka života sa zvýšila pomerne rýchlo, počet rokov prežitých v dobrom zdraví v Európe zjavne stagnuje. Preto sa očakáva, že trh EÚ a globálny trh zameraný na aktívne a zdravé starnutie bude výrazne narastať.

Osobné faktory

Osobné faktory aktívneho starnutia zahŕňajú biologické a genetické faktory, ktoré ovplyvňujú spôsob starnutia a psychologické faktory ako napríklad kognitívne schopnosti človeka.

Existuje trh pre kognitívne vzdelávacie aktivity starších ľudí, ktorých cieľom je zlepšenie pamäte, čím môžu nepriamo prispieť k čo najdlhšiemu nezávislému životu starších dospelých. Existuje aj trh pre personalizovanú medicínu a výživu, ktorý prispieva k aktívnemu a zdravému starnutiu. Aj vývoj nových integrovaných a prenosných technológií prispieva k získavaniu informácií o zdraví a umožňuje využívanie poradenstva v oblasti upevňovania telesného a duševného zdravia.

Fyzické prostredie

Fyzické prostredie zahŕňa dopravu a bývanie. Starší ľudia majú niekedy obmedzenú mobilitu, čo vedie k izolácii a biede.

Väčšina existujúcich dopravných služieb pre starších a zdravotne postihnutých ľudí do veľkej miery závisí od dobrovoľníkov. V dôsledku starnutia obyvateľstva budú tieto dobrovoľnícke služby vystavené čoraz väčšiemu tlaku a hrozí, že starší ľudia, najmä tí, ktorí žijú v odľahlejších oblastiach, budú čoraz viac izolovaní. S rastúcim vekom sa môžu výrazne zmeniť aj požiadavky na bývanie. Mnohé byty a domy v súčasnosti neumožňujú prispôsobenie sa zmeneným požiadavkám a nemajú kvality inteligentného domova. To núti mnohých starších ľudí žiť v domoch a bytoch, ktoré im zbytočne sťažujú nezávislý život.

Mobilita starších ľudí sa môže zvýšiť pomocou ďalšieho rozvoja siete verejnej dopravy prostredníctvom zavedenia autonómnych vozidiel automobilovej a verejnej dopravy, čo by mohlo zlepšiť aj prístup k zamestnanosti a starším ľuďom umožniť dlhšiu aktívnu účasť na trhu práce. Variabilné a inteligentné domácnosti môžu tiež uľahčiť a predĺžiť nezávislý život starších ľudí.

Sociálne faktory

Medzi faktory aktívneho starnutia súvisiace so sociálnym prostredím patria možnosti v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a sociálna participácia. Vzdelávanie a odborná príprava dospelých môžu prispieť k zvýšeniu zamestnateľnosti starších ľudí. Starším ľuďom by to umožnilo vrátiť sa do zamestnania a zostať dlhšiu dobu aktívnymi. Medzi ďalšie výhody vzdelávania a odbornej prípravy starších ľudí patrí ich pozitívny vplyv na duševné zdravie a viac možností socializácie a interakcie s inými ľuďmi, čo znižuje ich sociálnu depriváciu a s ňou súvisiace problémy v oblasti telesného aj duševného zdravia.

Aj dostupnosť aktivít (vrátane cestovného ruchu) špecificky zameraných na záujmy a potreby starších ľudí môže mať pozitívny vplyv na pocit pohody človeka.

Ekonomické faktory

Medzi faktory aktívneho starnutia v oblasti ekonomiky patria príjmy, práca a sociálne zabezpečenie.

Mnohí starší ľudia majú záujem pracovať, hoci nie v rovnakej miere, ale za súčasných legislatívnych a fyzických podmienok nemôžu. Značná časť vekovej skupiny osôb nad 50 rokov odchádza zo zamestnania niekoľko rokov pred dovŕšením dôchodkového veku. Pritom v niekoľkých odvetviach, kde je nedostatok vysokokvalifikovaných pracovníkov, by sa starší ľudia mohli úspešne uplatniť a vypomáhať aj v dôchodkovom veku.

Priemerný čistý príjem obyvateľov vo veku 51 – 65 rokov presahuje priemer vo väčšine krajín EÚ (napr. kým v Taliansku je priemerný čistý príjem osôb vo veku 51-64 rokov € 23 000, priemerný čistý príjem vo všeobecnosti je € 20 000) (Štatistika OECD, 2103). Priemerný čistý príjem osôb v dôchodkovom veku (65+) je zvyčajne nižší ako priemerný čistý príjem ostatných vekových skupín.

Zvýšenie počtu starších podnikateľov ponúka príležitosti na vyriešenie viacerých problémov, ktorým čelia ľudia vo vekovej skupine 50+. Mnohí z nich si radšej vyskúšajú svoje sily a začnú podnikáť, než by sa snažili nájsť si prácu u nového zamestnávateľa. Vzhľadom na ich manažérske skúsenosti, profesionálne siete a rozsiahlejšie zdroje títo „podnikatelia tretieho veku“ dokážu „zobudiť“ trhy a vyburcovať nečinných k vyššej aktivite. Ich udržanie na trhu práce má ďalekosiahly vplyv na spoločnosť.

Politické iniciatívy a programy v oblasti striebornej ekonomiky

Stratégia Európa 2020 vyzýva našu starnúcu spoločnosť k tomu, aby žila čo najdlhšie aktívnym a nezávislým životom a naďalej prispievala do hospodárstva a spoločnosti. Strieborná ekonomika je v plnom súlade aj s novými prioritami Komisie v oblasti tvorby nových pracovných miest, rozvoja, investícií a posilnenia priemyselnej základne.

Index aktívneho starnutia (IAS)

Monitorovací nástroj IAS bol zavedený v rámci Európskeho roka aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012 a vypracovala ho Európska hospodárska komisia OSN (EHK OSN). Ide o zložitý indikátor, ktorý je zameraný na prínos starších ľudí pre spoločnosť a udržateľnosť vysokej životnej úrovne starších ľudí v starnúcej populácii. IAS využíva údaje zo zdrojov ako Eurostat (prieskum pracovnej sily, štatistické údaje o príjmoch a životných podmienkach – EU-SILC) a Európska nadácia (Európsky prieskum kvality života). IAS má štyri parametre zložené z 22 indikátorov:

- Zamestnanosť (miera zamestnanosti 55-59, 60-64, 65-69, 70-74);
- Participácia v spoločnosti (dobrovoľnícka činnosť; starostlivosť o deti, vnúčatá, starších dospelých; politická angažovanosť);
- Nezávislý, zdravý a zabezpečený život (telesné cvičenie, prístup k zdravotníckym službám, nezávislý život, finančná istota (3 indikátory), fyzická bezpečnosť, celoživotné vzdelávanie);
- Kapacita a prostredie umožňujúce aktívne starnutie (očakávaná dĺžka života vo veku 55 rokov, očakávaná dĺžka života v zdraví vo veku 55, duševná pohoda, používanie IKT, sociálne kontakty, dosiahnuté vzdelanie).

EUNAAPA

Európska sieť pre činnosť v oblasti starnutia a fyzickej aktivity - na podporu telesnej aktivity seniorov.

<http://www.eunaapa.org/>

HASIC

Zdravé starnutie podporované internetom a spoločenstvom – na podporu zdravého životného štýlu starších ľudí v Európe (výživa, telesná aktivita, aktívna účasť na živote spoločnosti).

<http://www.hasicproject.eu/en>

Európske partnerstvo pre inovácie v oblasti aktívneho a zdravého starnutia

Európske partnerstvo pre inovácie v oblasti aktívneho a zdravého starnutia (EIP AHA) je jedným z 5 európskych inovatívnych partnerstiev stratégie EÚ 2020 pre udržateľný rozvoj a zamestnanosť. Spája všetky relevantné strany s cieľom dosiahnuť (technologickú a systémovú) inováciu európskeho meradla, podporiť tvorbu nových pracovných miest a priemyselný rozvoj v oblasti aktívneho a zdravého starnutia a tým zvýšiť konkurencieschopnosť európskeho priemyslu na dnešnom rýchlo rastúcom globálnom trhu.

https://ec.europa.eu/eip/ageing/home_en

SHARE

Prieskum zdravia, starnutia a dôchodku v Európe – multidisciplinárna a nadnárodná plošná databáza mikro-údajov o zdraví, sociálno-ekonomickej situácii a sociálnych a rodinných sieťach približne 140.000 osôb vo veku 50 a viac rokov. SHARE zahŕňa 27 európskych krajín a Izrael.

<http://www.share-project.org/home0.html>

ECVET

ECVET pre starostlivosť o seniorov je iniciatíva na podporu európskej spolupráce v rámci špecifických sektorov hospodárstva s cieľom rozvíjať odborné zručnosti z hľadiska potrieb trhu práce, aby čoraz viac ľudí mohlo získať zručnosti uplatniteľné na trhu. Projekt ECVET pre starostlivosť o seniorov (EFEC) zvyšuje porovnateľnosť, transparentnosť a uznanie kvalifikácie v šiestich partnerských krajinách a implementuje zásady ECVET v oblasti starostlivosti o seniorov. Cieľom EFEC je vytvoriť nový vzdelávací program v oblasti starostlivosti o seniorov na základe potrieb pracovného života, aby uľahčil implementáciu ECVET v oblasti sociálnej a zdravotnej starostlivosti.

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

3. VÝSTUPY DISKUSÍ ZA OKRÚHLYM STOLOM/DISKUSNÝCH FÓR

Každá krajina zorganizovala diskusie pri okrúhlym stole podľa nasledovného harmonogramu:

Krajina	Termíny	Počet účastníkov
Maďarsko	16/02/2018	13 účastníkov
Slovensko	29/11/2017 05/02/2018	23 účastníkov
Francúzsko	05/03/2018	11 účastníkov
Holandsko	Od 15/02/2018 do 15/04/2018	29 účastníkov
Celkový počet účastníkov: 76		

Podujatí sa zúčastnili zástupcovia úradov práce, zamestnávateľa; odborníci v oblasti vzdelávania, sociálni pracovníci, mentori, školitelia, poradcovia, odborníci na ľudské zdroje, konzultanti, zamestnanci a nezamestnaní vo veku nad 50 rokov, podnikatelia, predstavitelia miestnych samospráv atď.

Partneri projektu pripravili otázky, o ktorých sa diskutovalo pri okrúhlych stoloch.

1. ŠTÁTNA PODPORA

Hlavným cieľom tejto témy bolo zistiť, aké formy podpory a pomoci by pomohli starším ľuďom. Vedia osoby staršie ako 50 rokov, zamestnávateľa a iní aktéri trhu práce o tom, že existujú iniciatívy EÚ alebo vládne politiky zamerané na (re)integráciu seniorov na trhu práce? Vedia, kde majú hľadať súvisiace informácie?

Účastníci diskutovali o tom, ako zložité či jednoduché je nájsť informácie o týchto programoch a iniciatívach, ako aj o faktoroch ovplyvňujúcich situáciu seniorov (50+) na trhu práce.

Diskutovali o tom, aké majú skúsenosti s implementáciou programov EÚ a národných iniciatív zameraných na (re)integráciu seniorov na trh práce. Stretli sa s nejakými prekážkami? Podľa ich skúseností, aké ťažké alebo ľahké bolo nájsť informácie o týchto programoch a iniciatívach? Čo si myslia o tom, ako by jednotlivé zainteresované subjekty mohli pomôcť zlepšiť prístup k informáciám? Ako by jednotlivé zainteresované subjekty mohli pomôcť generácii 50+ byť úspešnou na trhu práce a aké faktory ovplyvňujú situáciu seniorov (50+) na trhu práce (zručnosti, postoj zamestnávateľov) a aké sú silné stránky, slabé stránky, príležitosti a hrozby tejto skupiny?

Výsledky okrúhlych stolov boli v jednotlivých zastúpených krajinách veľmi podobné, vyskytli sa len menšie rozdiely.

V Holandsku mali zúčastnení odborníci a seniori nedostatok informácií o projektoch a programoch EÚ o integrácii 50+ seniorov na trhu práce. Existuje množstvo iniciatív podporujúcich návrat seniorov do práce, udržateľnú zamestnateľnosť a snažia sa vytvárať pozitívnejší obraz seniorov.

Seniorom pomáhajú úrady práce aj konzultanti, ale často musia prijať prácu s menšou mierou zodpovednosti a nižšou mzdou. Väčšina pracovných pozícií vzniká na báze poskytovaných dotácií zamestnávateľom na vytvorenie pracovných miest.

Zamestnávatelia sa niekedy sťažujú, že nemajú dobré skúsenosti so seniorami: tvrdia, že nie sú dostatočne flexibilní a nedokážu udržať krok s rýchlo sa meniacimi podmienkami v spoločnosti a v práci.

Väčšina firiem nechce investovať do odbornej prípravy a vzdelávania ľudí starších ako 55 rokov. Ak sa osoby staršie ako 50 rokov stanú nezamestnanými, je pre nich oveľa ťažšie nájsť si nové zamestnanie. K tomu, aby si mohli nájsť nové zamestnanie, potrebujú pomoc, keďže im chýbajú potrebné kompetencie, alebo nie sú dostatočne motivovaní hľadať si nové zamestnanie. Zamestnávatelia seniorov uchádzajúcich sa o zamestnanie zvyčajne nepozývajú na pohovor, zaujímajú sa len o talentovaných mladých ľudí, ktorí sú lacnejší a zároveň flexibilnejší. Imidž 50+ seniorov sa musí zmeniť, lebo zamestnávatelia majú pochybnosti o ich flexibilitate, zdraví, produktivite a mzde, ktorú by im mali vyplácať. Vláda pripravuje propagačnú kampaň zameranú na túto problematiku. Pomáha aj trh práce, keďže strieborná ekonomika je čoraz väčšia a spoločnosti majú problémy pri hľadaní mladých zamestnancov.

V Maďarsku majú verejné služby zamestnanosti informácie v oblasti programov EÚ a národných iniciatív zameraných na reintegráciu starších osôb na trh práce. Pre zamestnávateľov je najjednoduchšie získať najnovšie informácie a možnosti podpory priamo od zamestnancov ak zamestnajú osobu vo veku nad 45 rokov. Všetky informácie môžu nájsť aj na online platforme úradu vlády.

Súčasný trojitý model spočívajúci na spolupráci úradov práce, vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov funguje dobre, existujú však aj určité problémy:

- skupinové vzdelávanie často nevyhovuje, lebo nezohľadňuje podmienky/životnú situáciu jednotlivcov.
- ľudia s nízkym vzdelaním sú často funkčne negramotní a preto by sa najprv mal riešiť tento problém.
- okrem odborného vzdelávania a ďalšieho vzdelávania je veľmi dôležité aj nadobudnutie mäkkých zručností, na ktoré by sa mal pri vzdelávaní klásť väčší dôraz.
- počet hodín jazykovej a odbornej prípravy osôb nad 50 rokov v oblasti IT by mal byť vyšší, keďže skúsenosti poukazujú na to, že si tieto poznatky osvojujú pomalšie.

Vo Francúzsku boli identifikované nasledujúce problémy:

- všeobecný nedostatok informácií o národných iniciatívach zameraných na problematiku seniorov v porovnaní s počtom iniciatív zameraných na mládež, ktorej je venovaných množstvo opatrení, informácií atď.
- nízke všeobecné povedomie o senioroch, nepovažujú sa za znevýhodnenú skupinu
- iniciatívy sa sústreďujú na veľké spoločnosti, pričom väčšina francúzskych firiem sú malé alebo stredné podniky.

Na Slovensku sa z hľadiska implementácie programov EÚ najčastejšie využívajú programy financované z ESF v rámci národných projektov. Tieto programy sú zamerané na zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín, vrátane občanov vo veku nad 50 rokov a na podporu zamestnanosti. Informácie o týchto programoch sa poskytujú na báze osobného kontaktu s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Podrobné informácie

sú k dispozícii aj na webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Zamestnávateľia majú možnosť získať tieto informácie a potrebné dokumenty prostredníctvom regionálnych úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Spomenuli sa aj niektoré programy ako napríklad národný projekt „Šanca na zamestnanie“ a národný projekt „Chceme byť aktívni na trhu práce 50+“.

Ak si uchádzači o zamestnanie chcú zlepšiť svoju situáciu na trhu práce, môžu využívať bezplatné poradenské služby alebo sa zúčastniť na vzdelávacích aktivitách financovaných prostredníctvom úradov práce v rámci programov REPAS a KOMPAS. Informácie o možnosti absolvovať tieto formy odbornej prípravy poskytujú regionálne úrady práce a sú k dispozícii aj na webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Faktory ovplyvňujúce situáciu starších občanov (50+) na trhu práce

Holandsko

- Väčšina firiem nechce investovať do odbornej prípravy a vzdelávania osôb starších ako 55 rokov.
- Ak sa osoby staršie ako 50 rokov stanú nezamestnanými, je pre nich oveľa ťažšie nájsť si nové zamestnanie.
- K tomu, aby si mohli nájsť nové zamestnanie, potrebujú pomoc, keďže im chýbajú potrebné kompetencie, alebo nie sú dostatočne motivovaní hľadať si nové zamestnanie.
- Zamestnávateľia seniorov uchádzajúcich sa o zamestnanie zvyčajne nepozývajú na pohovor, zaujímajú sa len o talentovaných mladých ľudí, ktorí sú lacnejší a zároveň flexibilnejší.
- Imidž 50+ seniorov sa musí zmeniť, lebo zamestnávateľia majú pochybnosti o ich flexibilitě, zdraví, produktivite a mzde, ktorú by im mali vyplácať.
- Vláda pripravuje propagačnú kampaň zameranú na túto problematiku.
- Pomáha aj trh práce, keďže strieborná ekonomika je čoraz väčšia a spoločnosti majú problémy pri hľadaní mladých zamestnancov.

Maďarsko**Zamestnávateľské stereotypy**

- Odmietajú zamestnávať zamestnancov stredného veku či zamestnancov pred odchodom do dôchodku.
- Napriek podpore EÚ a daňovému bonusu majú potenciálni zamestnávatelia v Maďarsku množstvo predsudkov.
- Vo väčšine prípadov je problémom zdravotný stav, ale digitálna negramotnosť je tiež častým stereotypným názorom, rovnako ako predpoklad, že starší ľudia sa odmietajú učiť nové veci.
- Mnohí zamestnávatelia si myslia, že staršie osoby sú profesionálne málo flexibilné a že spoločnosť si ich nemôže vyformovať na svoj obraz.
- Najdôležitejším kapitálom seniorov je ich systém vzťahov, ktoré môžu využívať pri hľadaní zamestnania.
- Existujú aj oblasti, kde majú osoby staršie ako 45 rokov dobrú šancu na uplatnenie (napr. vo oblasti bankovníctva).

Názory zamestnancov

- Starší zamestnanci sú lojálnejší, s veľkou pravdepodobnosťou nebudú často meniť svoje zamestnanie.
- Ich skúsenosti často vedú k rýchlemu vyriešeniu problémov.
- S radosťou zaúčajú mladých ľudí, pomáhajú im integrovať sa v zamestnaní.
- Zvyčajne dobre poznajú svoju oblasť práce/zamestnania a majú rozsiahlu sieť kontaktov.
- Je to ťažké aj pre tých, ktorí si chcú budovať kariéru a chceli by zmeniť nielen svoje postavenie, ale aj svoje povolanie a venovať sa niečomu novému.
- selfmarketing je najväčšou výzvou pre starších zamestnancov. Každý uchádzač o zamestnanie, dokonca aj skúsení profesionáli sa musia naučiť prezentovať sa.
- Za hrozbu považujú aj to, že kvôli stereotypným predpokladom im zamestnávatelia nedávajú šancu.

<p>Francúzsko</p>	<p>Politiky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systém a politiky na „pomoc“ seniorom vytvára prekážky a podnecuje diskrimináciu - vytvára konflikt medzi mladými a staršími • Je potrebné, aby sa zmenil diskriminačný spôsob komunikácie, ktorý považuje spoločnosť za skupiny vo vzájomnom konflikte: ľudia sa nemajú posudzovať podľa veku <p>Kultúra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pred rokom 2000 existovali stimuly pre predčasný odchod do dôchodku • Spoločnosti sa vo všeobecnosti zdráhajú prijímať zamestnancov kvôli nepružnosti systému <p>Zručnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nie je to ani tak otázka nedostatku zručností, aj keď je aktualizácia zručností zásadnou požiadavkou (v každom veku)
<p>Slovensko</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nízka úroveň kvalifikácie, vzdelania – obmedzený počet profesií, o ktoré sa môžu uchádzať • Veľa ľudí má zdravotné problémy • Žiadosti starších osôb o prijatie do zamestnania sú často zamietnuté. Preto často nie sú ani motivovaní pokračovať vo vzdelávaní, zvyšovaní svojej kvalifikácie či aktívnom hľadaní práce. • Stále pretrváva tendencia, že spoločnosti prepúšťajú v prvom rade starších ľudí, ktorí vo všeobecnosti predstavujú vyššie mzdové náklady v porovnaní s mladšími. • Nezamestnané osoby vo veku nad 50 rokov bez potrebného ekonomického a profesijného zázemia nie sú ochotné zvážiť založenie vlastného podnikania. • Pre nízko kvalifikovaných alebo nekvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov sú pracovné príležitosti len na miestnej alebo regionálnej úrovni • Skrytá diskriminácia uchádzačov o zamestnanie na základe veku zo strany zamestnávateľov • Nedostatočná alebo žiadna znalosť cudzích jazykov • Nízka flexibilita • Nedostatočné prispôbovanie sa zmenám na trhu práce, neschopnosť spĺňať požiadavky súčasného trhu práce • Nedostatok IT zručností • Zamestnávatelia sa zaujímajú len o uchádzačov o zamestnanie nad 50 rokov len ak získajú príspevok na ich zamestnanie • Zamestnávatelia si nevedomujú, že harmonické zloženie ich pracovných tímov je nevyhnutným predpokladom ich rozvoja. Mládež a agilnosť vedú k pokroku, skúsenosti a rozvaha ku kvalite

SWOT analýza osôb nad 50 rokov	
Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • Dlhoročné pracovné skúsenosti • Vysoký stupeň lojality voči zamestnávateľovi a minimálna fluktuácia. • Menej kritický postoj • Veľa súkromných aj profesionálnych kontaktov a väzieb • Psychická zrelosť a spoľahlivosť • Zodpovednosť • Ich prioritou je udržanie práce a nie budovanie kariéry • Väčšia ochota tolerovať niektoré obmedzenia pracovných podmienok • Generácia 50+ je mimoriadne citovo vyrovnaná a psychicky stabilná 	<ul style="list-style-type: none"> • Zdravotné problémy • Nízka flexibilita • Nedostatočná mobilita (sociálne aj geograficky) • Strach zo začatia podnikateľskej činnosti • Nedostatok počítačových zručností nedostatočné jazykové znalosti • Pasivita spôsobená dlhou nezamestnanosťou • Sklon k stereotypom a konať podľa vlastných osvedčených metód • Slabšie vnímanie, pamäť a koncentrácia • Ťažšie nadobúdanie nových zručností
Príležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • Ľudia nad 50 môžu ponúknuť synergiu života a pracovných skúseností, často majú kľúčové kompetencie a sú odborníkmi • Starší ľudia si môžu zvýšiť sebavedomie • Starší pracovníci sú viac motivovaní prekonávať očakávania ako ich mladší kolegovia • Učia a odovzdávajú skúsenosti mladším generáciám, hlavne ak ide o pracovné návyky (sú mentormi mladších kolegov) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kult mladosti • Predsudky, diskriminácia kvôli veku • Častejšie absencie kvôli zdravotným ťažkostiam • Stereotypy zamestnávateľov ako „starší pracovníci nezapadnú do tímu energického a rýchlo sa rozvíjajúceho pracoviska – nedokážu udržať krok a nechcú pracovať tak tvrdo, ako je to potrebné“ • Starnutie obyvateľstva v Európe • Zvyšovanie dôchodkového veku

Všetky okružle stoly dospeli k záveru, že vláda zohráva dôležitú úlohu pri zvyšovaní zamestnateľnosti a podpore zamestnávania seniorov.

2. VZDELÁVANIE

Hlavným cieľom bolo zistiť názory na formu vzdelávania (metódy), ktorú by seniori a dokonca aj zamestnávateľia a vzdelávacie inštitúcie (ak boli účastníkmi okrúhleho stola) uprednostnili. Ako motivovať starších ľudí, aby sa vzdelávali a aké formy a metódy sú pre nich najlepšie.

Účastníci diskutovali o tom, aké sú podľa ich názoru najúčinnnejšie formy vzdelávania pre ľudí starších ako 50 rokov (diaľkové štúdium, e-learning, večerná škola, poldňové či celodenné vzdelávanie, atď.)? Aké ďalšie účinné formy vzdelávania v oblasti neformálneho vzdelávania navrhujú? Čo motivuje ľudí nad 50 rokov k vzdelávaniu? O ktoré hlavné témy sa ľudia nad 50 rokov zaujímajú? Aký štýl vzdelávania im najviac vyhovuje (názorný, počúvanie, aktivity atď.)? Aké metódy sa pre nich odporúčajú (viac teoretické či praktické)?

V súvislosti so vzdelávaním môžeme konštatovať, že výsledky boli v jednotlivých krajinách veľmi podobné, až na niekoľko menších rozdielov.

V Holandsku zamestnávateľia, školitelia a odborníci na ľudské zdroje zastávajú názor, že starší ľudia uprednostňujú individuálne vzdelávanie. Zamestnávateľia majú skúsenosť, že väčšina seniorov neovláda prácu na PC či notebooku, popri práci majú menej voľného času na to, aby absolvovali školenia, a internet nepoužívajú tak aktívne ako mladí ľudia vo večerných hodinách. Dospeli preto k záveru, že pre cieľovú skupinu seniorov sú najefektívnejšie štandardné formy vzdelávania.

Vo Francúzsku sa podľa názoru účastníkov okrúhleho stola žiaden konkrétny typ vzdelávania nepovažuje za lepší pre seniorov ako iné formy vzdelávania (záleží od problematiky, odvetvia atď.), preto navrhujú kombinovanie viacerých typov vyučovacích metód.

Všetci účastníci sa zhodli na tom, že najdôležitejšími metódami sú:

- Koučovanie/mentorstvo
- „Alternovanie“ (kombinovanie vzdelávania s praxou vo firmách)
- Nie tradičné vzdelávanie v triede, ale pomocou praktických metód

Zamestnávateľia by mali vedieť lepšie posúdiť zručnosti a kompetencie svojich zamestnancov a motivovať ich k ich ďalšiemu rozvoju.

Je dôležité, aby sa vo firmách a na úradoch práce etablovala koncepcia vzdelávania, aby sme boli pripravení na fenomén starnutia populácie s dôrazom na celoživotné vzdelávanie.

V Maďarsku je podľa skúseností vzdelávacích inštitúcií potrebné vziať do úvahy kvalifikáciu, osobnosť, vzdelanie, životnú situáciu a miesto bydliska účastníkov (ako aj to, či majú počítač a prístup k internetu):

- Ľudia s nízkou úrovňou vzdelania uprednostňujú individuálne vzdelávanie, sústavnú prítomnosť učiteľa, plošné testovanie je pre nich problémom
- Ľudia s vyšším akademickým vzdelaním sú úspešnejší v samoštúdiu a uprednostňujú dištančné formy vzdelávania
- v oblasti ďalšieho odborného vzdelávania sa osvedčila praktická výučba na pracovisku
- niektorí preferujú vzdelávanie na báze aktivít, pretože pri tejto forme si ľahšie osvojujú nové poznatky a z tohto dôvodu sa im ponúkajú metódy založené na praxi
- vzdelávanie na báze projektov (Project Based Learning, PBL) sa dá dobre integrovať do vzdelávania dospelých, starší ľudia radi uvažujú formou „riešenia praktických problémov“
- využívanie metód elektronického vzdelávania a kombinovaného vzdelávania (blended learning) je možné len u osôb, ktoré k tomu majú potrebné technické predpoklady (pred zahájením vzdelávania sa musia posúdiť domáce možnosti študentov)

- využívanie metód e-learning a kombinovaného vzdelávania je problematické u osôb s nízkou úrovňou akademického vzdelania, keďže majú ťažkosti aj s čítaním s porozumením

Na Slovensku sa v súvislosti so vzdelávaním ľudí vo veku nad 50 rokov konštatovalo, že neexistuje žiadna konkrétna metóda, ktorá by bola jediná správna alebo univerzálna. Uplatňovanie jednotlivých foriem a metód závisí od obsahu vzdelávania. Každá metóda má svoje výhody aj nevýhody. O výbere metódy rozhoduje školiťel, ktorý by mal poznať vzdelávacie potreby a úroveň účastníkov.

V tomto prípade však ide o cieľovú skupinu, pri ktorej sa musia zohľadňovať nasledujúce skutočnosti:

- Pre túto vekovú skupinu je dôležitá spolupráca a nie konkurencia
- Majú predchádzajúce skúsenosti a množstvo praktických skúseností, na základe ktorých sa môže určiť potreba ďalšieho vzdelávania
- Je dôležité využiť tieto skúsenosti a vychádzať z nich
- Vzdelávanie sa zameriava na problémy – predkladá problémy, prípadové štúdie a riešenia, ktoré sa dajú uplatňovať v praxi
- Poznatky získané v rámci praktickej činnosti sú trvácnejšie a v účastníkoch navodzujú pocit spokojnosti zo vzdelávania

Najčastejšie uplatňovanými metódami sú teoreticko-praktické metódy ako napríklad diskusia, metódy orientované na riešenie problémov a praktické metódy, pomocou ktorých si účastníci môžu rozšíriť svoje existujúce praktické zručnosti.

Formy vzdelávania sa z hľadiska jednotlivých účastníkov líšia v závislosti od ich úrovne vzdelania a kompetencií. Kým účastníci s nižším vzdelaním majú tendenciu uprednostňovať klasické formy ako napríklad vyučovanie v triede, účastníci s vyšším vzdelaním preferujú kombinované vzdelávanie a e-learning. Pre účastníkov s nízkym stupňom vzdelania, ktorým chýbajú základné zručnosti, vyhovuje najmä praktické vzdelávanie.

3. ZRUČNOSTI

Hlavným cieľom bolo získať spätnú väzbu týkajúcu sa obsahu vzdelávacieho programu.

Účastníci diskutovali o tom, aké sú podľa ich názoru kľúčové zručnosti, ktoré musia osoby vo veku nad 50 rokov získať alebo rozvíjať v záujme toho, aby boli na trhu práce úspešní (napr. digitálne zručnosti, osobné vlastnosti ako sebaúčinnosť alebo sebaistota).

Názory na tieto zručnosti sa v jednotlivých krajinách líšili. Na niektorých sa však zhodli všetky krajiny. Za najdôležitejšie oblasti rozvoja či zlepšovania seniorov považovali:

- Generačnú priepasť
- Podnikateľské zručnosti
- Celoživotné vzdelávanie
- Networking (vytváranie sietí)
- Stratégiu práce
- Osobný rozvoj
- Profesionálny rozvoj

4. VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU A ODPORÚČANIA

S cieľom vytvoriť vzdelávací program reflektujúci potreby seniorov partneri uskutočnili online dotazníkový prieskum. Dotazníky boli vypracované pre tri cieľové skupiny:

- Seniori
- Zamestnávateľa
- Školitelia/kariérni poradci

Prieskum sa realizoval vo všetkých partnerských krajinách – vo Francúzsku, v Maďarsku, v Holandsku a na Slovensku.

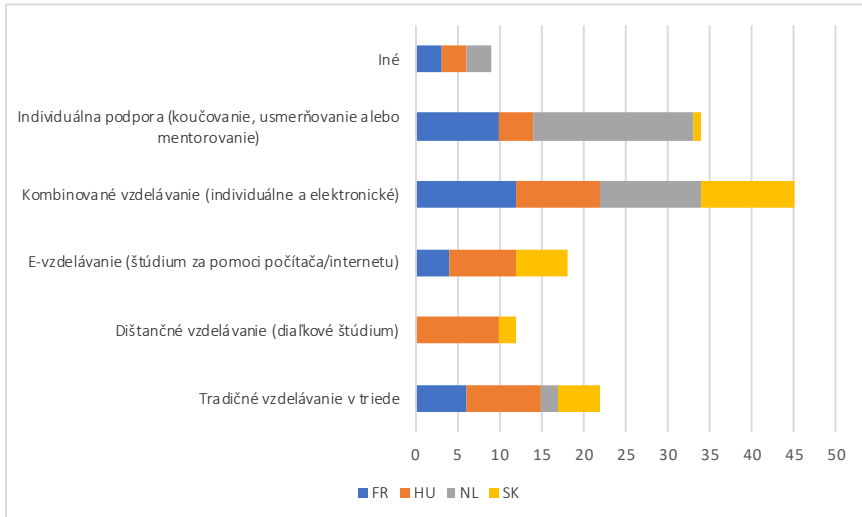
Pre účely tejto publikácie sme zosumarizovali výsledky prieskumu uskutočneného v dvoch hlavných cieľových skupinách:

- Seniori
- Zamestnávateľa

Zatiaľ čo dotazník pre seniorov bol zameraný na to, v čom by sa seniori chceli zlepšiť, dotazník pre zamestnávateľov skúmal názory zamestnávateľov na zamestnávanie seniorov a v čom by sa podľa ich názoru mali zlepšiť.

Nasledujúci graf zobrazuje, aké formy neformálneho vzdelávania sú podľa názoru seniorov pre nich najefektívnejšie.

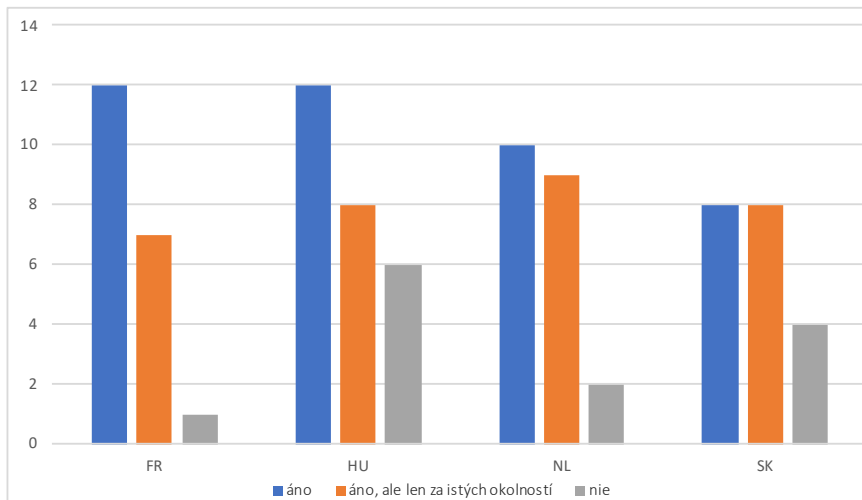
Otázka pre seniorov: Aké formy neformálneho vzdelávania sú podľa vášho názoru najefektívnejšie pre osoby staršie ako 50 rokov?



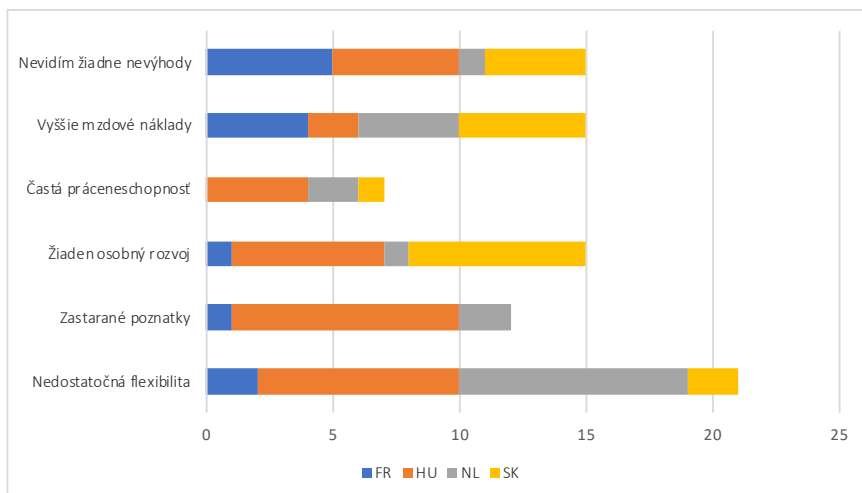
Seniori vo všetkých krajinách najčastejšie volili kombinované vzdelávanie (individuálne a elektronické). Druhou najčastejšou odpoveďou bola individuálna podpora ako koučovanie, usmerňovanie alebo mentorovanie. Túto formu uprednostňovali najmä v Holandsku. Na treťom mieste sa umiestnilo tradičné vzdelávanie v triede, o ktoré prejavili záujem najmä seniori v Maďarsku.

Čo sa týka ochoty venovať svoj voľný čas vzdelávaniu alebo odbornej príprave, väčšina seniorov prejavila pozitívny postoj k tejto otázke - na rozdiel od zamestnávateľov, ktorí nemajú voči seniorom dôveru pokiaľ ide o ich flexibilitu, poznatkov a osobného rozvoj.

Otázka pre seniorov: Boli by ste ochotní venovať svoj voľný čas vzdelávaniu/absolvovaniu odbornej prípravy?



Otázka pre zamestnávateľov: Aké sú podľa vášho názoru nevýhody zamestnávania osôb nad 50 rokov?



Na druhej strane prieskum poukázal na to, že zamestnávateľa u seniorov pozitívne hodnotia bohaté skúsenosti, zodpovednosť a často ich považujú za osoby, ktoré môžu mladším kolegom pomáhať a byť ich mentorom.

V oblasti zručností/vedomosti, ktoré by seniori chceli ďalej rozvíjať, sa otázky zameriavali na 4 rôzne tematické oblasti

- 1.** Základné informácie ako práva a povinnosti uchádzača o zamestnanie, základné informácie o Zákonníku práce, možnosti zvýšenia zamestnateľnosti, informácie o podpore zamestnanosti osôb nad 50 rokov, zachovanie zdravia a kondície pre získanie a udržanie zamestnania, kvalita života, zdravá výživa a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom;
- 2.** Zručnosti v oblasti používania informačno-komunikačných technológií (IKT) ako počítač, Open Office, Google, e-mail, Internet, Facebook, LinkedIn a YouTube;
- 3.** Kariérny rozvoj ako tvorba pracovnej stratégie, osobné a odborné hodnotenie (profil), informácie o trhu práce, zosúladenie súčasných a požadovaných kompetencií, tvorba plánu kariérneho rozvoja – aké kroky treba podniknúť, aby postúpili vyššie na kariérnom rebríku, zostavenie profesionálneho životopisu a sprievodného listu, vytváranie sietí, súťaženie v zamestnaní, pracovný pohovor, proces adaptácie v zamestnaní, udržanie práce;
- 4.** Rozvoj vlastností a zručností ako sebadôvera, seba-manažment, prezentačné zručnosti, schopnosť propagovať výsledky, tímová práca, komunikačné zručnosti, organizačné schopnosti, riešenie problémov, časový manažment, vytváranie sietí, zodpovednosť, plánovanie, adaptabilita, tvorivosť, osobný rozvoj a zručnosti potrebné pre vykonávanie konkrétnej pracovnej činnosti.

Prvé 3 témy, o ktoré sa seniori najviac zaujímali v rámci tematickej oblasti „základných informácií“, boli nasledovné:

1. Kvalita života;
2. Podpora zamestnanosti osôb nad 50 rokov;
3. Možnosti zvyšovania zamestnateľnosti a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.

Ak sa však zvlášť pozrieme na jednotlivé krajiny, výsledky sa líšia. Zatiaľ čo vo Francúzsku boli prvé 3 témy veľmi podobné - „podpora zamestnanosti osôb nad 50 rokov“ na prvom mieste, „možnosti zvyšovania zamestnateľnosti“ na druhom mieste a „rovnováha pracovného a súkromného života“ na treťom mieste, na Slovensku výrazne dominoval zdravý životný štýl, pričom „kvalita života“ bola na prvom mieste, „zdravá výživa“ na druhom mieste a „zachovanie zdravia a kondície pre získanie a udržanie práce“ na treťom mieste. V Maďarsku boli na prvých 3 miestach „podpora zamestnanosti osôb nad 50 rokov“ na prvom mieste, „kvalita života“ a „možnosti zvyšovania zamestnateľnosti“ na druhom mieste a „zachovanie zdravia a kondície pre získanie a udržanie práce“ na treťom mieste. Skúmaná vzorka seniorov v Holandsku sa najviac zaujímal o „rovnováhu pracovného a osobného života“, „možnosti zvýšenia zamestnateľnosti“ a „zachovanie zdravia a kondície pre získanie a udržanie práce“.

Najpopulárnejšie oblasti v rámci IKT zručností boli:

1. LinkedIn
2. Internet
3. E-mail

Aj tu sú výsledky v jednotlivých krajinách trochu odlišné. Vo Francúzsku je najpopulárnejšou alternatívou v oblasti rozvoja budovanie sociálnych sietí najmä prostredníctvom LinkedIn a Facebooku. Seniori v Maďarsku sa viac zaujímali o rozvoj základných zručností v oblasti IKT, používanie internetu, e-mailu a celkovo počítačov. V Holandsku boli odpovede seniorov najvyváženejšie, veľa seniorov má však záujem najmä o pokročilejšie zručnosti v oblasti IKT ako vývoj webových stránok a programovanie. Seniori na Slovensku sa najviac zaujímajú o kancelárske balíky ako je práca s Google Drive a používanie Open Office.

V tematickej oblasti kariérneho rozvoja sa ako najdôležitejšie ukázali nasledujúce 3 témy:

1. Vytváranie sietí;
2. Udržanie práce;
3. Trh práce, zosúladenie súčasných a požadovaných kompetencií.

Zatiaľ čo seniori v Holandsku a na Slovensku sa viac-menej zhodli na týchto 3 hlavných témach - vytváranie sietí, udržanie zamestnania, trh práce a zosúladenie súčasných a požadovaných kompetencií - výsledky ostatných krajín sa mierne líšili. Vo Francúzsku bola najzaujímavejšou problematika procesu adaptácie na novom pracovisku a rozvoj kariérnych plánov, seniori v Maďarsku sa najviac zaujímali o pracovný pohovor a zostavenie moderného životopisu a sprievodného listu.

Tri hlavné témy, o ktoré sa seniori najviac zaujímali vo všeobecnosti v oblasti rozvoja zručností, boli nasledujúce:

1. Riešenie problémov;
2. Osobný rozvoj;
3. Komunikačné zručnosti.

Zatiaľ čo výsledky seniorov v Maďarsku a na Slovensku sa výrazne zhodovali s celkovými top 3 výsledkami, vo Francúzsku mali respondenti najväčší záujem o rozvoj prezentačných schopností a o schopnosť propagovať vlastné výsledky. Vo Francúzsku bol v prvej trojke aj rozvoj organizačných schopností. V Holandsku sa najvyššie hodnotili zručnosti v oblasti vlastného manažmentu a osobného rozvoja, ktoré by mali seniori rozvíjať.

Pri skúmaní názorov zamestnávateľov na to, ktoré zručnosti a osobné vlastnosti by mali seniori rozvíjať sa ukázalo, že za 3 najdôležitejšie považujú:

1. Digitálne zručnosti;
2. Flexibilita;
3. Motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu.

Kým záujem o zamestnávanie seniorov sa v jednotlivých skúmaných krajinách líšil, zamestnávateľia mali podobné názory na to, v čom by sa seniori mali zlepšiť:

Prekvapujúce boli odpovede zamestnávateľov na otázky, či by:

- spolupracovali so všetkými aktérmi trhu práce pri zamestnávaní osôb starších ako 50 rokov;
- využili všetky opatrenia aktívnej politiky trhu práce v oblasti zamestnávania osôb starších ako 50 rokov;
- majú dostatok informácií o rôznych iniciatívach a programoch zameraných na (re) integráciu osôb starších ako 50 rokov.

Väčšina zamestnávateľov, vo všetkých partnerských krajinách na tieto otázky odpovedala záporne.

Na záver môžeme konštatovať, že v oblasti zamestnávania seniorov pretrvávajú určité mylné predstavy. Zamestnávateľia síce vidia výhody ich zamestnávania, ale často ich prehliadajú, pretože sa domnievajú, že seniori sa už nie sú ochotní učiť sa, že nie sú dostatočne flexibilní a chýbajú im zručnosti, ktoré sú mimoriadne dôležité v súčasnom rýchlo sa meniacom svete. Z diskusií, fór a dotazníkov realizovaných počas projektu sme sa dozvedeli, že ich predpoklady nie sú pravdivé. Práve naopak - seniori chcú držať krok s dobou, odovzdávať svoje skúsenosti mladším kolegom a chcú byť užitoční

5. PROGRAM KOMBINOVANÉHO VZDELÁVANIA (BLENDED LEARNING)

Učebné osnovy vzdelávacieho programu sme vypracovali na základe spätnej väzby, ktorú sme získali prostredníctvom dotazníkov a okrúhlych stolov s cieľovými skupinami. Z týchto výsledkov partnerstvo vypracovalo vzdelávací program pozostávajúci z 8 modulov zameraných na témy, ktoré cieľové skupiny považovali za najdôležitejšie.

Partnerstvo sa snažilo vypracovať čo najvšestrannejší obsah, ktorý sa dá využiť v mnohých rôznych kontextoch: je vhodný pre pracujúcich seniorov, ktorí potrebujú nadobudnúť určité zručnosti alebo zlepšiť svoj profesijný prístup, pre tých, ktorí si hľadajú prácu aj pre tých, ktorí si chcú založiť vlastné podnikanie, a celkovo obsahuje osobné a profesijné kompetencie, ktoré môžu byť sú užitočné pre každého záujemcu.

Učebné osnovy vzdelávacieho programu

Učebné osnovy programu SILVER obsahujú 8 modulov:

■ Generačná priepasť

Tento modul predstavuje rôzne generácie (X, Y, Z) na pracovisku: ako pracujú a aké sú ich očakávania. Vysvetľuje, ako pristupovať k novým generáciám, ako využiť ich rôznorodosť a zlepšiť manažment a vedenie pomocou zapojenia mladých generácií.

■ **Podnikateľské zručnosti**

Tento modul vysvetľuje postup pri zakladaní spoločnosti vrátane praktických aspektov (ekonomických a právnych), ale pozornosť venuje aj tomu, ako rozpracovať svoj nápad, budovať značku, akým spôsobom komunikovať o spoločnosti atď. Tento modul seniorom pomôže získať skúsenosti z podnikateľskej činnosti.

■ **Celoživotné vzdelávanie**

Tento modul predstavuje koncepciu a dôležitosť celoživotného vzdelávania, rôzne formy vzdelávania a obsahuje informácie o tom, ako identifikovať potreby odbornej prípravy, ako si vybrať správnu vzdelávaciu organizáciu a ako ho financovať.

■ **Networking**

Tento modul poskytuje užitočné a praktické informácie o tom, ako nadväzovať dlhodobé vzťahy a ako si budovať dobré meno. Poskytuje užitočné rady v oblasti networkingu počas rôznych udalostí, ale aj v digitálnom svete (LinkedIn).

■ **Pracovná stratégia**

Tento modul obsahuje súhrn jednotlivých fáz stratégie hľadania práce, podrobné rady v súvislosti s rôznymi nástrojmi, ktorým sa musí venovať náležitá pozornosť, ako napr. životopis, sprievodný list, pracovný pohovor a predstavenie sa.

■ **Osobný rozvoj**

Modul je zameraný na dva základné aspekty: ako zachovať správnu rovnováhu medzi profesionálnym a osobným životom a ako zostarnúť v zdraví.

■ **Profesijný rozvoj**

Tento modul predstavuje tri profesionálne zručnosti, ktoré sa v súvislosti so seniormi považujú za nevyhnutné: digitálne zručnosti, komunikačné zručnosti a schopnosť riešiť problémy.

■ Všeobecné informácie

Táto časť obsahuje všetky užitočné odkazy týkajúce sa uvedených tém.

Pedagogické materiály

Jednotlivé moduly sú samostatné, od seba nezávislé, aby sa účastníci mohli sústrediť na témy, o ktoré sa zaujímajú. Aj ich obsah bol vyvinutý tak, aby sa mohol používať individuálne počas kurzov e-learningu alebo kombinovaného vzdelávania, ale aj počas individuálneho vzdelávania so školiteľom.

Každý modul obsahuje:

- **Videá:** predstavujú hlavné aspekty tém.
- **Textové súbory:** nachádzajú sa tam texty videí, ale aj ďalších materiálov, ktoré rozširujú poznatky o predmetnej téme. Niektoré moduly obsahujú aj ďalšie dokumenty s informáciami o konkrétnej krajine.
- **Cvičenia:** sú vytvorené dva typy: pre e-learning, ale aj pre školiteľa. Niektoré cvičenia sú v podobe seba-hodnotiacich kvízov, niektoré majú podobu cvičenia, ktoré je potrebné riešiť v rámci skupiny spolu s ostatnými účastníkmi alebo školiteľom. Avšak nachádzajú sa tam aj cvičenia určené na samostatnú prácu.
- **Odkazy:** konkrétne odkazy na webové stránky, ktoré sa týkajú danej témy.
- Užívatelia majú možnosť nahráť do platformy vlastné dokumenty a užitočné linky.

E-learningová platforma

Návod na používanie e-learningovej platformy a praktické otázky

Cieľom e-learningovej platformy SILVER je rozšíriť poznatky a zručnosti účastníkov v jednotlivých oblastiach a pomôcť im vrátiť sa na trh práce.

Po prihlásení sa do konkrétnej lekcie ktorejkoľvek témy, máte možnosť nahrávať vlastné dokumenty (v sekcii dokumenty) alebo vlastný odkaz (v sekcii odkazy).

Nahrание vlastného dokumentu:

- kliknite na tlačidlo „+“ Pridať položku
- zobrazí sa biely štvorec s modrou šípkou
- potiahnutím presuňte súbor z vášho počítača do bieleho štvorca ALEBO
- kliknite na modrú šípku v strede bieleho štvorca, zobrazí sa dialógové okno, vyberte možnosť Nahrať súbor, potom prejdite vo svojom počítači na miesto, kde máte predmetný dokument uložený, následne kliknite na Nahrať súbor,
- ak ste nahrávanie súborov dokončili, kliknite na Uložiť a zobrazíť, ak chcete nahrať ďalšie súbory, kliknite na Uložiť a pridať ďalšie.

Nahrание vlastného užitočného odkazu:

- kliknite na tlačidlo „+“ Pridať odkaz
- v URL boxe: skopírujte odkaz, ktorý chcete uložiť,
- v časti text: napíšte názov odkazu, aby ste vedeli, čo sa skrýva pod odkazom (napríklad: úrad práce),
- ak ste nahrávanie odkazu dokončili, kliknite na Uložiť a zobrazíť, ak chcete nahrať ďalšie odkazy, kliknite na Uložiť a pridať ďalšie.

Musím sa naučiť/učiť každý celok samostatne?

Nie. V praxi sa niektoré vzdelávacie materiály týkajú viac ako jednej témy a je pravdepodobné, že sa v priebehu kurzu k niektorým témam vrátite.

Môžem sa naučiť /učiť len niektoré celky alebo časti celku?

Áno, ak ste sa takto dohodli s vašim učiteľom/školiteľom.

Môže sa vzdelávací program SILVER absolvovať formou e-learningu bez školiteľa?

Áno aj nie. E-platformu môžete používať samostatne a prečítaním materiálov a sledovaním videí získate veľa užitočných informácií a námetov. Táto technológia vám pomôže oboznámiť sa s materiálmi a spolupracovať s ostatnými účastníkmi. Nebudete však mať žiadnu spätnú väzbu ani možnosť vypočuť si dôkladnejšie vysvetlenie jednotlivých tém.

Nie je tam veľa teórie alebo čítania?

SILVER nie je komplexným teoretickým vzdelávacím kurzom. Neobsahuje podrobne rozpracovanú teóriu, legislatívu ani politiky. Jeho cieľom je oboznámiť vás s dôležitými otázkami a naučiť vás samostatne myslieť. Váš učiteľ/školiteľ (ak ho využijete) by vám mal poskytnúť študijné materiály relevantné pre vašu situáciu vo vašom jazyku a umožniť diskusiu, otázky a spätnú väzbu. Vaša schopnosť písať eseje, vypracúvať štatistiky, vytvárať politiky a pod. sa nebudú testovať.

E-learningová platforma vám po prihlásení umožní uložiť si odkazy a dokumenty, ktoré budete považovať za užitočné.

Mám ďalšiu otázku...

Opýtajte sa svojho učiteľa/školiteľa! Partneri, ktorí vytvorili SILVER, vám tiež radi pomôžu a uvítajú vaše pripomienky. Váš učiteľ/školiteľ vám môže poskytnúť ich kontaktné údaje, alebo navštívte webovú stránku projektu www.silver-skills.eu, kde nájdete všetky potrebné informácie.

Registrácia užívateľov

Aby ste vzdelávací program mohli naplno využívať, budete si musieť založiť účet na nasledujúcej webovej stránke: www.moodle.silver-skills.eu
Postupujte podľa nasledovných pokynov:

- 1.** Kliknite na Vytvoriť účet.
- 2.** Pre registráciu vyplňte formulár Nový účet.
- 3.** Systém zašle e-mail na e-mailovú adresu, ktorú ste zadali pri registrácii.
- 4.** Správu si prečítajte a pre potvrdenie registrácie kliknite na odkaz.
- 5.** Tým bude váš účet potvrdený a Vaša registrácia je úspešne ukončená.
- 6.** Môžete sa prihlásiť a tým získavate neobmedzený prístup k celému vzdelávaciemu programu. Vždy, keď budete chcieť získať prístup k obsahu e-learningovej platformy, stačí sa prihlásiť so svojím používateľským menom a heslom.

Profil (zmena hesla, nastavenia)

Ak máte problémy s prihlásením, možno ste zadali nesprávne používateľské meno alebo heslo. Na domovskej stránke kliknite na „Zabudli ste svoje používateľské meno alebo heslo?“ pod tlačidlom Prihlásenie. Ak chcete obnoviť svoje heslo, vyplňte svoje prihlasovacie údaje alebo e-mailovú adresu. Ak ju systém nájde v databáze, dostanete správu na vašu e-mailovú adresu, ktorú máte uvedenú vo svojom profile. V správe nájdete pokyny pre úspešné prihlásenie. Ak chcete zmeniť svoje aktuálne heslo, môžete tak urobiť prihlásením a kliknutím na pravej hornej strane obrazovky na svoje meno a následným výberom možnosti Preferencie. To vás bude navigovať na stránku, kde si môžete nastaviť svoje preferencie vrátane hesla (ďalšia možnosť: kliknite na Zmenu hesla).

BBB (používanie, ako vstúpiť do konferenčnej miestnosti)

V rámci e- platformy SILVER môžete využívať aj funkciu webinára, ktorá umožňuje jednoduché zdieľanie informácií a on-line diskusiu medzi rôznymi študijnými skupinami za účasti aj bez prítomnosti školiteľa.

Pre tento účel platforma obsahuje aj systém on-line štúdia BigBlueButton - Open-Source Web Conferencing. Jeho cieľom je umožniť učiteľom/školiteľom mať on-line hodiny, a realizovať skupinovú prácu aj so vzdialenými študentmi. Bigbluebutton podporuje zdieľanie obrazov v reálnom čase (vrátane tabule), audio, video, chat, emotikony aj obrazovky. Celý obsah si môžete dokonca zaznamenať pre neskoršie prehrávanie.

Umožní vám to:

- Vytvoriť si viacnásobné prepojenie aktivít s online reláciami v reálnom čase vo všetkých kurzoch
- Obmedziť prístup študentov k relácii, kým sa učiteľ (moderátor) nepripojí k relácii
- Vytvoriť si vlastnú úvítaciu správu, ktorá sa zobrazí v hornej časti okna konverzácie pri vstupe do relácie

- Určiť začiatok / koniec každej relácie, ktoré sa zobrazia v kalendári Moodle
- Zaznamenať relácie
- Prístup k nahrávkam a ich spravovanie.

Prístup do konferenčnej miestnosti získate kliknutím na odkaz „Konferenčná miestnosť“ a tlačidlo „Pripojiť k relácii“.

Pred vstupom do konferencie si budete musieť nakonfigurovať zvuk. Vyberte tlačidlo Prehrať zvukový test a podľa neho si nastavte reproduktory. Hovorte na mikrofón a nastavte si primeranú vzdialenosť. Môžete zmeniť aj mikrofón. Po dokončení kliknite na tlačidlo Pripojiť audio.

Používatelia a poslucháči

Na ľavej strane obrazovky sa zobrazujú polia Používatelia a Poslucháči. V poli Používatelia sú uvedení účastníci, ich funkcia a status. Moderátori môžu prepínať prezentujúcich zvýraznením účastníka v zozname a stlačením tlačidla Switch Presenter. Ak chcú účastníci položiť otázku, použijú tlačidlo Ruka.

V poli Poslucháči je aj zoznam účastníkov, ktorí majú zvukové pripojenie. Účastníci si môžu nastaviť stlmenie mikrofónu (Mute). Moderátori môžu stlmiť jednotlivé mikrofóny alebo stlmiť všetky mikrofóny. Moderátori majú možnosť vybrať si ikonu zámku (Lock) vedľa mien, pomocou ktorého účastníkom znemožnia stlmenie mikrofónu alebo zrušenie jeho stlmenia školiteľom. Moderátori môžu výberom tlačidla zrušiť (Delete) účastníkom znemožniť počúvanie alebo hovor.

Chat

Účastníci sa môžu zúčastniť skupinového chatu, ktorý vidí každý účastník konferencie, alebo si vybrať niektorého účastníka a viesť súkromnú konverzáciu.

Prezentácie

Prezentujúci účastníci môžu nahrávať ľubovoľné prezentácie v PDF alebo v dokumente Office. Ak chcete nahráť prezentáciu, vyberte tlačidlo umiestnené vľavo dolu.

Ovládacie prvky tabule umožňujú posúvanie prezentácie, upravenie jej veľkosti, komentáre a zvýraznenie častí prezentácie.

Zdieľanie pracovnej plochy

Prezentujúci môžu vysielat' svoju pracovnú plochu, aby ju všetci účastníci videli. Ak chcete zdieľať niektorú z vašich aplikácií alebo webových lokalít, vyberte tlačidlo nachádzajúce sa na paneli s ponukami. Budete si musieť stiahnuť JNLP súbor „screenshare“ na zdieľanie obrazovky, otvoriť/spustiť ho, aby ste mohli svoje obrazovky zdieľať.

Máte možnosť zdieľať celú obrazovku alebo len jej časť. Všimnite si, že obrazovka prezentujúceho je len v malom okne. Účastníci ju však nebudú vidieť takto.

Webová kamera

Viacerí používatelia môžu zdieľať svoju webovú kameru v rovnakom čase. Ak chcete zdieľať svoju kameru, vyberte tlačidlo so symbolom webovej kamery, ktoré sa nachádza na paneli s ponukami. Najprv získate náhľad videa. Môžete si vybrať kvalitu zdieľania. Ak chcete začať zdieľať, vyberte tlačidlo umiestnené v pravom dolnom rohu okna s ukážkou.

Nahrávanie a prehrávanie

Snímky, audio a chat môžu byť zaznamenané učiteľom/školiteľom, manažérmi a autormi vzdelávacieho programu pre neskoršie prehrávanie študentov (v prípade potreby aj učiteľov). Keď vstúpíte do relácie BigBlueButton, musíte kliknúť na tlačidlo Record.

Technické podmienky

E-learningová platforma SILVER funguje na systéme vzdelávania prostredníctvom programu Moodle.

Moodle je voľne dostupný Open Source softvér poskytovaný v rámci všeobecnej verejnej licencie GNU. Moodle si môže každý prispôbiť, rozšíriť alebo upraviť pre účely komerčných aj nekomerčných projektov bez licenčných poplatkov.

Moodle v rámci procesov vývoja softvéru garantuje zabezpečenie ochrany údajov a súkromia užívateľov, priebežne aktualizuje a implementuje bezpečnostné kontroly na ochranu pred neoprávneným prístupom, stratou údajov a zneužitím. Moodle možno ľahko uložiť na súkromný bezpečný cloud alebo server pre kompletnú kontrolu.

Viac informácií o Moodle LMS nájdete na www.moodle.org

6. PILOTNÉ TESTOVANIE A VYHODNOTENIE VZDELÁVACIEHO PROGRAMU

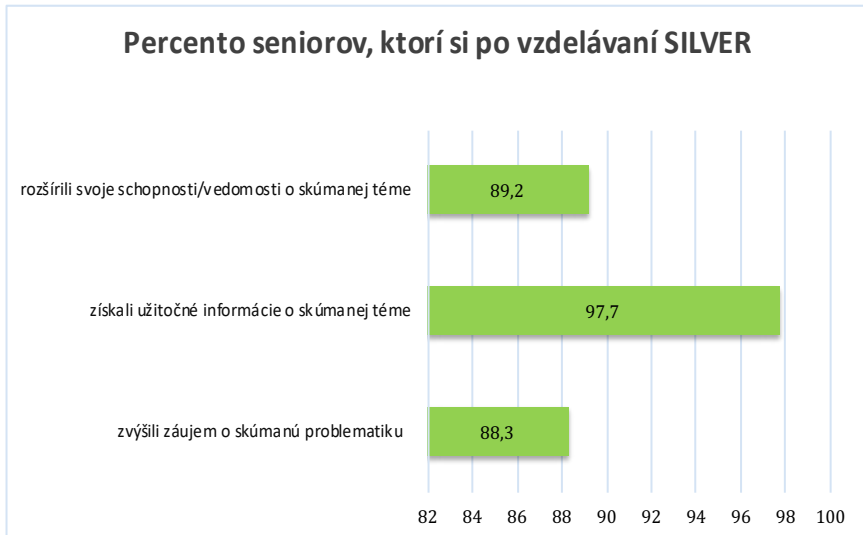
Každá partnerská krajina testovala vzdelávací program SILVER na vzorke seniorov a školiteľov. Testovacia fáza bola zameraná na posúdenie kvality a adekvátnosti obsahu a platformy vzdelávania, ako aj na dopad vzdelávania na zručnosti cieľových skupín.

Testovacie fázy sa realizovali od mája do júna 2019 vo všetkých partnerských krajinách. Vzdelávací program SILVER (v plnom rozsahu alebo čiastočne) testovalo viac ako 100 účastníkov (74 seniorov a 32 školiteľov).

Výsledky testovacej fázy:

Vplyv vzdelávacieho programu na cieľovú skupinu

Účastníkov seniorov sme sa pýtali, či vzdelávanie zvýšilo ich záujem, vedomosti a kompetencie týkajúce sa striebornej ekonomiky. Výsledky boli veľmi pozitívne: takmer 90% z nich sa vyjadrilo, že vzdelávanie zvýšilo ich zručnosti a záujem o problematiku striebornej ekonomiky a 97% sa vyjadrilo, že vzdelávanie rozšírilo ich informácie o týchto témach.

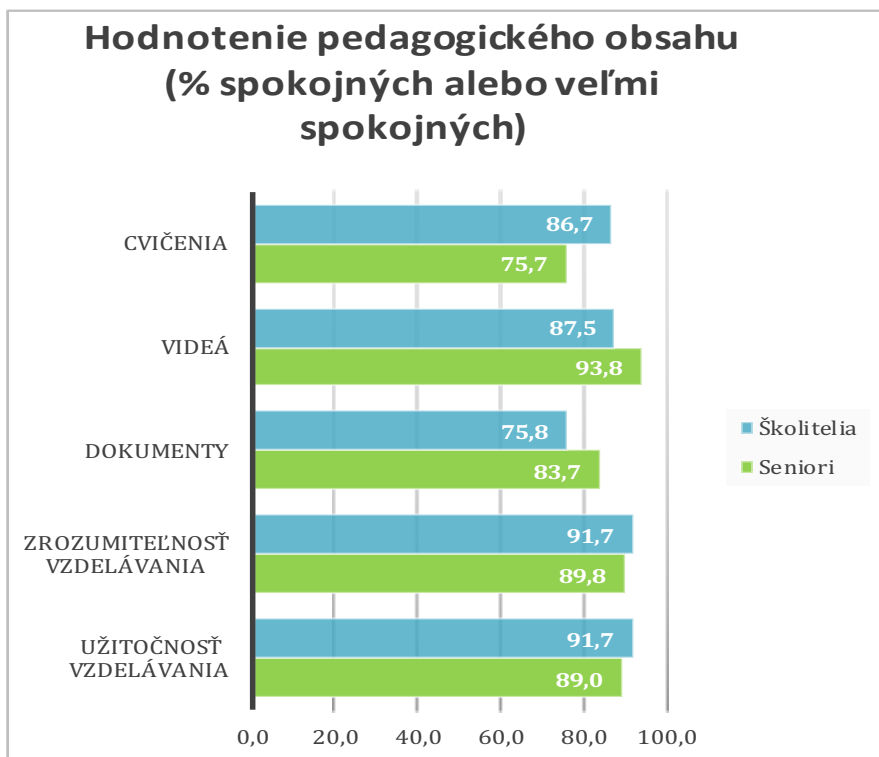


Pedagogický obsah

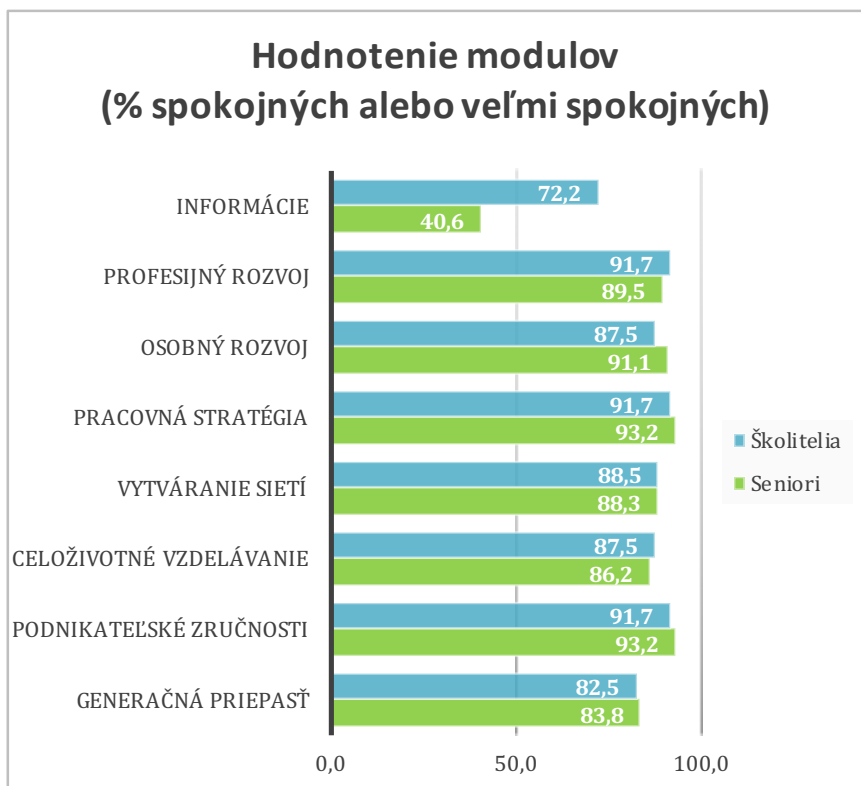
Seniori a školitelia hodnotili adekvátnosť a primeranosť pedagogického obsahu. Zamerali sa aj na hodnotenie jednotlivých modulov a ich obsahu, vrátane videí, dokumentov a cvičení.

Približne 90% seniorov a školiteľov považuje vzdelávací program za užitočný alebo veľmi užitočný pre cieľovú skupinu. Pedagogický obsah považuje za ľahko alebo veľmi ľahko pochopiteľný 90% účastníkov.

V súvislosti s rôznymi nástrojmi vzdelávacieho programu: videá hodnotili pozitívne seniori aj školitelia: 93,8% seniorov a 87,5% školiteľov bolo spokojných alebo veľmi spokojných. Miera spokojnosti s dokumentmi a cvičeniami bola približne 75% a 88% v jednotlivých skupinách.



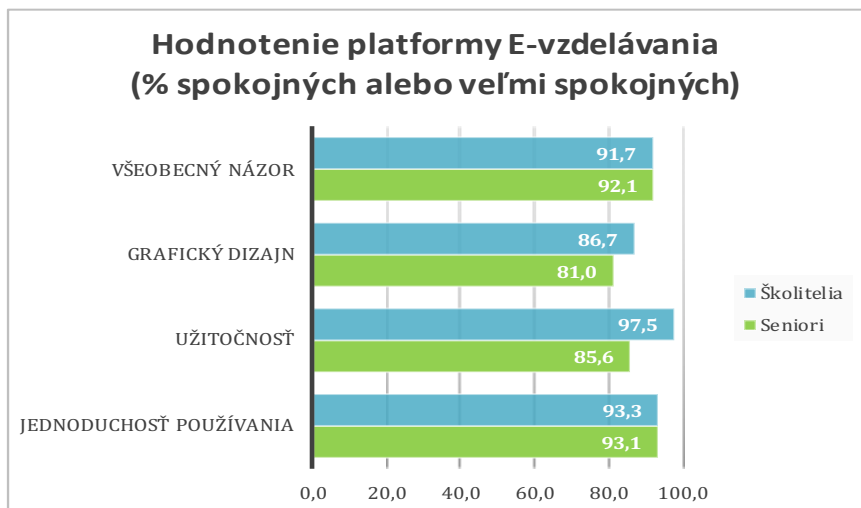
Čo sa týka hodnotenia jednotlivých modulov, moduly s najvyššou mierou spokojnosti boli profesijný rozvoj, pracovná stratégia a podnikateľské zručnosti. U všetkých modulov bola miera spokojnosti vyššia ako 80%, okrem modulu „Informácie“, s ktorým bolo spokojných len 41% seniorov a 72% školiteľov.



E-learningová platforma

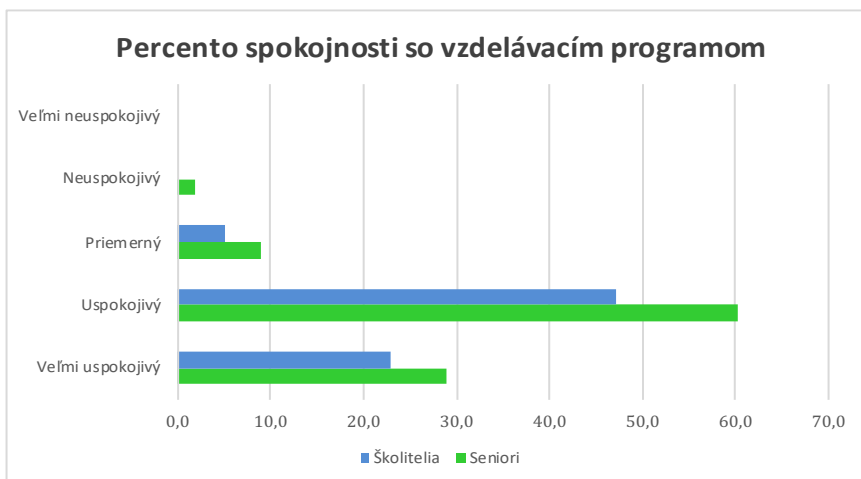
Seniorov a školiteľov sme požiadali, aby posúdili zrozumiteľnosť a užitočnosť platformy ako aj jej dizajn.

Samotnú platformu, ako aj jej používanie seniori aj školitelia hodnotili pozitívne (približne 90% bolo spokojných alebo veľmi spokojných). Grafický dizajn platformy e-vzdelávania ocenilo viac než 80% seniorov a školiteľov. E-learningová platforma bola vo všeobecnosti zhodnotená pozitívne, viac ako 90% seniorov a školiteľov s ňou bolo spokojných alebo veľmi spokojných.

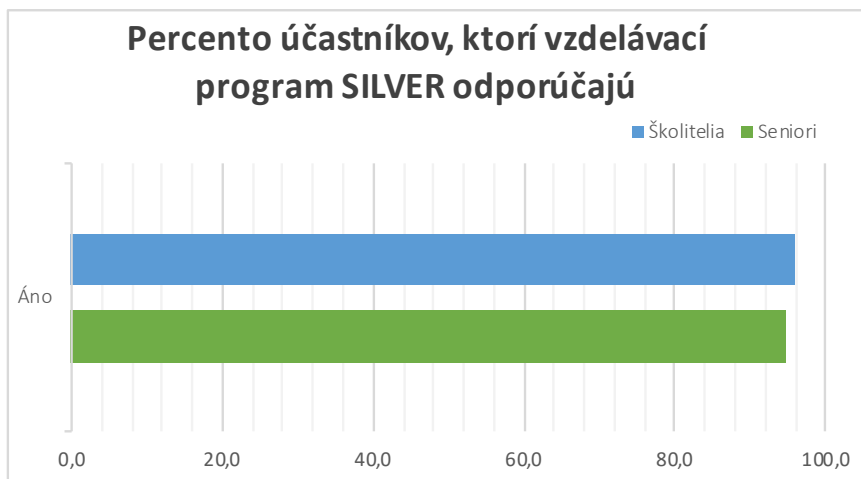


Celkové hodnotenie vzdelávacieho programu SILVER

Vzdelávací program ako celok (pedagogický obsah a platforma e-vzdelávania) zhodnotilo ako uspokojivý alebo veľmi uspokojivý 89,3% seniorov a 70% školiteľov.



Okrem toho viac než 90% respondentov tento vzdelávací program odporúča.



7. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Ľudia nad 50 rokov sa stali zraniteľnou skupinou a to napriek starnúcej populácii a demografickým zmenám v Európe. Pojmy ako strieborná ekonomika, vekový manažment a celoživotné vzdelávanie sa budú musieť stať prirodzenou súčasťou života našej spoločnosti. Budú sa musieť začleniť do nášho každodenného života a kultúry zamestnávateľov a v podstate aj do života všetkých zainteresovaných subjektov – vlád, vzdelávacích inštitúcií aj občanov. Kým vytvorenie prostredia, politik a stimulov je hlavnou úlohou vlád - či už na štátnej (ministerstvá), regionálnej (krajské úrady) alebo miestnej úrovni (miestne samosprávy a úrady práce), zamestnávateľa, inštitúcie neformálneho vzdelávania a občania musia taktiež zohrať svoju úlohu. Kľúčovým prvkom dosiahnutia požadovaných výsledkov bude vzájomná podpora a spolupráca.

Na základe diskusií, ktoré sa uskutočnili v rámci projektu SILVER v jednotlivých partnerských krajinách, by občania vo veku nad 50 rokov boli ochotní sa vzdelávať a držať krok s rýchlo sa meniacimi podmienkami dnešného sveta, ale ich motivácia je nízka. Nevidia dôvod zdokonaľovať sa, pretože ich šance uplatniť sa na trhu práce nie sú veľmi veľké. Zamestnávateľa považujú túto vekovú skupinu za finančne nákladnú a nedostatočne flexibilnú. Na strane zamestnávateľov panuje veľká neochota zamestnávať ľudí nad 50 rokov.

To by sa však mohlo a malo zmeniť. Na staršie osoby sa dá pozerieť ako na cenný zdroj, ktorý môže prispievať k rozvoju spoločnosti a aktívnemu vytváraniu nových pracovných miest a rozvoju. Môžu sa považovať za kapitál na znižujúcom sa trhu práce a dobrovoľníkov poskytujúcich cenné služby spoločnosti a hospodárstvu. Táto problematika by sa mala vnímať v širšom kontexte medzigeneračnej solidarity.

Pomocou vhodného súboru nástrojov implementovaných vládami, ako sú zdieľané pracoviská, vytváranie komunitných spolkov (community of practice), mentorské programy a zavádzanie daňových úľav pre zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby staršie nad 50 rokov, by sa mohlo znížiť finančné zaťaženie zamestnávateľov a zlepšiť sa imidž seniorov. Zriadenie kontaktných bodov pre seniorov na miestnej úrovni (napríklad na úradoch práce alebo samospráv) by podporilo šírenie informácií potrebných pre zamestnávateľov, občanov a ostatné zainteresované subjekty.

Zamestnávatelia, ktorí dodržiavajú základné princípy vekového manažmentu, ktorým záleží na zdraví svojich zamestnancov a ktorí sú ochotní investovať do vzdelávania a rozvoja pracovnej sily, určite zvýšia produktivitu a efektívnosť svojich organizácií.

Inštitúcie neformálneho vzdelávania (odbornej prípravy) by mali zohrávať vedúcu úlohu v oblasti odbornej prípravy školiteľov inovatívnych vzdelávacích a mentorských programov. Mali by spolupracovať s vládnymi inštitúciami v oblasti tvorby vzdelávacích programov zodpovedajúcich potrebám seniorov a pomáhať úradom práce v oblasti individuálnej diagnostiky. Mimovládne a neziskové organizácie by mali podporovať neformálne vzdelávacie organizácie pri vytváraní ďalších vzdelávacích programov, spolupracovať s vládou a navrhovať nové iniciatívy založené na postupoch osvedčených v iných krajinách.

A nakoniec my všetci, či sme zamestnaní alebo si prácu len hľadáme, by sme mali investovať čas do vlastného rozvoja. A to nielen psychického, ale aj fyzického. A mali by sme sa tomu začať venovať skôr než zostarneme, hoci sa to ľahšie povie než urobí. Všetci zainteresovaní, či už sú to zamestnávateľa, vzdelávacie organizácie alebo občania, by mali začať myslieť na svoj ďalší rozvoj najneskôr vo veku 40 rokov, ak nie skôr. Zachovanie zdravého tela a zdravej mysle bude prínosom pre celú spoločnosť.

Zhrnutie odporúčaní a záverov

KTO / NA AKEJ ÚROVNI	Národná úroveň	Regionálna úroveň	Lokálna / Komunálna úroveň
Vláda	<p>Systematická podpora a rozvoj iniciatív zameraných na vekový manažment a nástroje na jeho podporu (napr. zdieľané pracoviská a community of practice, mentorské programy, podpora skúseností a preberanie osvedčených postupov zo zahraničia).</p> <p>Celoživotné vzdelávanie a jeho inštitucionalizácia. Stimuly vo forme daňových úľav pre firmy zamestnávajúce osoby nad 50 rokov.</p> <p>Tvorba nástrojov na podporu zamestnateľnosti a miery zamestnanosti osôb nad 50 rokov.</p> <p>Zlepšenie poskytovania informácií o vzdelávaní a odbornej príprave dospelých.</p>	<p>Podpora na úrovni zastrešujúcej inštitúcie zo strany samospráv alebo regionálnych štátnych orgánov prostredníctvom svojich predstaviteľov zaoberajúcich sa osobami nad 50 rokov v príslušných regiónoch.</p> <p>Tvorba a podpora inovatívnych vzdelávacích programov založených na chýbajúcich zručnostiach seniorov (tvorba vzdelávacích programov v spolupráci s miestnymi orgánmi).</p> <p>Budovanie partnerstiev a kapacít v oblasti zamestnávania osôb nad 50 rokov.</p>	<p>Individuálna diagnostika zručností osôb nad 50 rokov na úradoch práce a spolupráca so zamestnávateľmi.</p> <p>Vytvorenie podmienok pre posilnenie spolupráce všetkých zainteresovaných strán na trhu práce a zvyšovanie informovanosti o potrebe začlenenia vekového manažmentu do politiky ľudských zdrojov v organizáciách.</p> <p>Informačné centrá poskytujúce informácie o iniciatívach a podpore pre osoby staršie ako 50 rokov.</p>

Zamestnávatelia (Zamestnávateľské zväzy)	Zavedenie vekového manažmentu do každodenného života organizácií. Podpora vzdelávania a celoživotného vzdelávania v spoločnostiach (nielen pre mladých ľudí).	Vytvorenie community of practice – spolupráca so seniormi na niektorých témach a vytváranie tímov na regionálnej úrovni. Účasť na miestnych partnerstvách s cieľom podporiť zamestnanosť osôb nad 50 rokov.	Vytvorenie komunitnej praxe – spolupráca so seniormi a vytváranie tímov na riešenie konkrétnych zadaní na miestnej/podnikovej úrovni. Využívanie nástrojov zameraných na zlepšenie zamestnateľnosti.
Organizácie neformálneho vzdelávania	Spolupráca so štátom pri tvorbe rôznych inovatívnych vzdelávacích programov zameraných nielen na rozvoj zručností, ale aj na zdravý životný štýl a na to, ako zostať „fit“.	Odborná príprava škooliteľov v oblasti inovatívnych vzdelávacích metód a tvorby vzdelávacích programov za účasti rôznych zainteresovaných strán (vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľia, seniori). Spolupráca s miestnymi partnerstvami zameranými na podporu zamestnanosti osôb nad 50 rokov.	Aktívna podpora zamestnávateľov a seniorov, ktorí sa zúčastňujú vzdelávacích programov. Poskytovanie aktuálnych informácií a zabezpečenie prístupu relevantných cieľových skupín k odbornej príprave.
NGOs and non-profit	Spolupráca s vládou, zamestnávateľmi a inštitúciami neformálneho vzdelávania a pripomienkovanie návrhov zákonov a iniciovanie predkladania nových návrhov zákonov v oblasti vekového manažmentu 50+ osôb.	Vytvorenie ďalšieho vzdelávacieho a poradenského systému pre seniorov a zamestnávateľov. Spolupráca s miestnymi partnerstvami zameranými na podporu zamestnanosti ľudí nad 50 rokov.	Spolupráca s rôznymi zainteresovanými stranami a vytvorenie pozitívneho prostredia pre seniorov motivujúceho k celoživotnému vzdelávaniu a zdravému životnému štýlu.
Občania 50+	Aktívna účasť	Aktívna účasť	Aktívna účasť

