

KARIÉRNĚ PORADENSTVO PODĚLA VEKU

Modul 2 Pracovní zošit



SASSI
Later-life Careers

<https://www.sassi-llc.eu/>

Obsah

| | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 1 | ÚVOD | 3 |
| 2 | Ciele a úlohy modulu | 3 |
| 3 | modul dodávka..... | 3 |
| 4 | KAPITOLY MODULU | 4 |
| 4.1 | Jednotka 1 | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.1 | Výsledky vzdelávania..... | 4 |
| 4.1.2 | Samoštúdium (stručný opis) | 4 |
| 4.1.3 | Činnosť skupiny | 4 |
| 4.2 | Jednotka 2 Ageizmus a stereotypy | 6 |
| 4.2.1 | Výsledky vzdelávania..... | 6 |
| 4.2.2 | Samoštúdium (stručný opis) | 6 |
| 4.2.3 | Činnosť skupiny | 6 |
| 4.3 | Jednotka 3 Prechod na kariéru vo vyššom veku | 8 |
| 4.3.1 | Výsledky vzdelávania..... | 8 |
| 4.3.2 | Samoštúdium (stručný opis) | 8 |
| 4.3.3 | Činnosť skupiny | 8 |
| 4.4 | Jednotka 4 Učenie vo vyššom veku | 10 |
| 4.4.1 | Výsledky vzdelávania..... | 10 |
| 4.4.2 | Samoštúdium (stručný opis) | 10 |
| 4.4.3 | Činnosť skupiny | 11 |

I ÚVOD

Ako odborníci v oblasti ľudských zdrojov a odborného vzdelávania a prípravy je veľmi dôležité pochopiť a riešiť špecifické potreby osôb vo veku 55 rokov a viac, čo je demografická skupina, ktorá má na trhu práce čoraz väčší význam. Kariérové poradenstvo zohľadňujúce vek uznáva, že kariérový rozvoj je celoživotný proces, a uznáva, že potreby a aspirácie jednotlivcov sa časom vyvíjajú. Tento prístup berie do úvahy životné skúsenosti človeka spolu s jedinečnými výzvami a príležitostami, s ktorými sa stretáva v neskorších fázach svojej kariéry.

Kariérne poradenstvo zohľadňujúce vek zahŕňa rôzne aspekty vrátane prechodu na nové úlohy alebo oblasti, rozvoja zručností, hľadania ďalších kariér alebo dobrovoľníckej činnosti a zvládania prechodu do dôchodku.

2 CIELE A ÚLOHY MODULU

Cieľom modulu je poskytnúť odborníkovi v oblasti ľudských zdrojov a odborníkovi v oblasti odborného vzdelávania a prípravy potrebné zručnosti na účinnú podporu osôb vo veku 55 rokov a viac v ich neskoršej fáze kariéry. Snaží sa zvýšiť informovanosť a citlivosť voči jedinečným okolnostiam a potrebám starších pracovníkov a podporuje hlbšie pochopenie otázok kariérneho rozvoja špecifických pre daný vek.

Cieľom modulu je poukázať na mnohotvárnosť veku a heterogenitu starších ľudí, pričom sa uznáva široká škála skúseností a okolností, ktoré formujú skupinu 55+.

Účastníci budú vybavení nástrojmi na riešenie ageizmu a negatívneho vnímania, ktoré ich klientom umožnia prekonať prekážky a získať sebadôveru vďaka svojmu veku.

Okrem toho modul poskytne poznatky o rozhodovacích procesoch na konci kariéry a alternatívnych cestách kariérneho rozvoja, čím sa študenti vybaví vedomosťami, ktoré im umožnia efektívne sprevádzať svojich klientov pri týchto zmenách.

3 DODANIE MODULU

Modul je rozdelený do štyroch častí, z ktorých každá ponúka kombináciu materiálov na samoštúdium a skupinových aktivít prispôsobených na facilitáciu počas osobných stretnutí.

Každá jednotka sa začína obsahom na samoštúdium, ktorý je študentom prístupný prostredníctvom webovej stránky Sassi. Okrem toho sú facilitátori vybavení komplexnými pokynmi na vedenie skupinových aktivít uvedených v tomto dokumente. Tieto aktivity sú navrhnuté tak, aby zapojili účastníkov do spoločného vzdelávania počas osobných stretnutí.

4 KAPITOLY MODULU

4.1 Kapitola I

4.1.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky budú žiaci schopní:

- zachytiť viacrozmerný koncept veku a jeho dôsledky,
- uznať heterogenitu starších ľudí,
- pochopiť individuálne rozdiely v procesoch starnutia.

4.1.2 Samoštúdium (stručný opis)

Kapitola sa začína otázkou, čo je starnutie, a vysvetľuje viacrozmerný koncept starnutia, ktorý zahŕňa chronologický, biologický, psychologický, kognitívny, sociálny a subjektívny vek. Potom prechádza k pojmu rôznorodosti starších pracovníkov, pričom zdôrazňuje, že starší ľudia predstavujú skôr heterogénnu skupinu než jednu kategóriu.

Na záver sa môžete zamyslieť nad nasledujúcimi otázkami:

- Čo si naša spoločnosť predstavuje pod pojmom mladí a starí? Aké obrazy sa vám vynárajú v hlave, keď hovoríme o starších pracovníkoch?
- Do akej miery záleží na veku, pokiaľ ide o prácu a kariéru?

4.1.3 Činnosť skupiny

Skupinová aktivita Jednotka 1

| Názov | Ako starý sa cítim? |
|-------------------|--|
| Ciele vzdelávania | <ul style="list-style-type: none">• Schopnosť rozlišovať medzi rôznymi vekovými kategóriami. |
| Typ činnosti | Diskusia vo dvojiciach |

| | |
|--------------------|---|
| Časový rámec | 30 minút |
| Potrebné materiály | PPT-prezentácia, slajdy 8 - 15 |
| Úvod | Prezentujte viacrozmerňý koncept veku pomocou snímok 8 až 15 prezentácie PPT. Potom požiadajte účastníkov, aby sa rozdelili do dvojíc a diskutovali o svojom veku podľa rôznych aspektov veku. |
| Popis činnosti | <p>Osoba A začne a povie osobe B:</p> <ul style="list-style-type: none">- "Môj chronologický vek je"- "Na základe svojho zdravotného stavu a životného štýlu odhadujem svoj biologický vek na..."- "Na základe mojej schopnosti prispôbiť sa zmenám a využívať svoje schopnosti, pocity, emócie a skúsenosti odhadujem svoj psychologický vek na ...".- "Podľa mojich záujmov a spôsobu, akým robím veci, je môj kognitívny vek..."- "Podľa mojich interpersonálnych zručností a mojej schopnosti plniť normy a očakávania spojené s mojou sociálnou rolou je môj sociálny vek"..." <p>Osoba A ukončí kolo so svojím subjektívnym vekom:</p> <ul style="list-style-type: none">- "Keby som nevedel, koľko mám rokov, mal by som ... rokov". <p>Účastníci sa vymenia a cvičenie zopakujú. Potom by dvojice mali niekoľko minút diskutovať o svojich skúsenostiach. Aký je to pocit uviesť svoj subjektívny vek?</p> |
| Debriefing | <p>Privedte účastníkov späť do skupiny a požiadajte ich, aby sa podelili o svoj subjektívny vek a skúsenosti s touto aktivitou. Cíti sa väčšina skupiny mladšia alebo staršia ako je ich chronologický vek?</p> <p>Ako školiteľ môžete so skupinou chvíľu uvažovať o konštrukcii veku a o vplyve subjektívneho veku na fyzické a duševné zdravie.</p> |

| | |
|-----------------------------|--|
| Prispôsobenie režimu online | Štruktúra činnosti môže zostať v online prostredí nezmenená. Diskusiu vo dvojiciach je potrebné uskutočniť v oddychových miestnostiach. |
| Tipy pre školiteľa | Tu nájdete ďalšie zaujímavé informácie o sile subjektívneho veku: https://modernage.medium.com/how-old-are-you-really-learn-the-power-of-subjective-age-4096488d5d8b |

4.2 Kapitola 2 Ageizmus a stereotypy

4.2.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky budú žiaci schopní:

- odhaliť bežné predsudky v kontexte ageizmu,
- sa stretávajú s negatívnymi stereotypmi,
- pomáhať starším ľuďom rozvíjať stratégie proti ageizmu a vlastným stereotypom voči nim samým,
- oceniť a uznať skúsenosti a know-how starších ľudí.

4.2.2 Samoštúdium (stručný opis)

Jednotka sa zaoberá ageizmom a diskrimináciou na základe veku a predstavuje rôzne typy ageistických postojov. Prostredníctvom krátkeho videa sa žiaci stanú svedkami sociálneho experimentu s cieľom pochopiť podvedomý ageizmus. Následne sú vyzvaní, aby sa zamysleli a preskúmali svoje vlastné stereotypy týkajúce sa osôb vo veku 55 rokov a viac. Následne sú žiaci vystavení rôznym stereotypom spojeným so staršími pracovníkmi spolu s protiargumentmi. S cieľom spochybniť tieto stereotypy sa v tejto časti prezentujú jedinečné silné stránky starších pracovníkov, čím sa podnecuje zmena rozprávania o ich prínose pre pracovnú silu.

4.2.3 Činnosť skupiny

Skupinová aktivita Jednotka 2

| | |
|--------------|----------------------------|
| Názov | Ako sa cítite pri ageizme? |
|--------------|----------------------------|

| | |
|-----------------------------|---|
| Ciele vzdelávania | <ul style="list-style-type: none"> Uvedomte si prevládajúce stereotypy o staršej pracovnej sile. |
| Typ činnosti | Video a diskusia |
| Časový rámec | 30 minút |
| Potrebné materiály | <p>Videoklip 1: https://www.youtube.com/watch?v=UYCxAIqjyCA</p> <p>Videoklip 2: https://www.youtube.com/watch?v=Vk_eoTFhIko</p> |
| Úvod | <p>Prezentujte účastníkom dve krátke videá o diskriminácii na základe veku.</p> <p>Prvé video je o sociálnom experimente, ktorý ukazuje, ako kamión s občerstvením odmieta obsluhovať osoby staršie ako 40 rokov.</p> <p>Druhé video sa zaoberá historickými faktormi, ktoré formujú naše (ne)správne vnímanie hodnoty dnešnej pracovnej sily z obdobia Baby Boomers.</p> |
| Popis činnosti | <p>Po prezentácii videí požiadajte účastníkov, aby vo dvojiciach diskutovali o tom, čo v nich videá vyvolali. Možné otázky:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aké pocity vo vás vyvolalo prvé video? Ako podľa vás reagovali ľudia? - Čo pre vás znamená starnúť v našej spoločnosti? - Aké vekové stereotypy ste si sami osvojili? |
| Debriefing | <p>V pléne požiadajte účastníkov, aby sa podelili o svoje myšlienky a nápady. Požiadajte ich, aby premýšľali o možných stratégiách na vytvorenie nového vnímania "staršej generácie". Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad tým, ako môžu tieto poznatky ovplyvniť ich prístup k poradenstvu starším osobám.</p> |
| Prispôsobenie režimu online | Štruktúra činnosti môže zostať rovnaká. |



Tipy pre
školiťa

Tu nájdete ďalšie informácie o ageizme na pracovisku:

<https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2022/02/03/ageism-in-the-workplace-the-privilege-of-being-the-right-age/>

4.3 Kapitola 3 Kariérny prechod vo vyššom veku

4.3.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky bude študent schopný:

- pochopiť, ako a prečo starší dospelí menia svoju kariéru,
- uplatňovať alternatívne modely kariérneho rozvoja,
- zachytiť povahu rozhodovania starších pracovníkov na konci kariéry.

4.3.2 Samoštúdium (stručný opis)

Žiaci sa oboznámia s 5 kariérnymi fázami a rôznymi úrovňami kariérnej zmeny (funkčná, priemyselná, podnikateľská, dvojité kariérne zmeny). Taktiež sa oboznámia s rôznymi typmi kariéry v neskoršom veku, ako je napríklad sabbatical, prídavná kariéra, zdedená kariéra alebo preklenovacie zamestnanie, spolu so súvisiacimi výhodami takýchto kariérnych zmien. Jednotka ďalej ponúka poznatky prostredníctvom prezentácie dvoch prípadových štúdií zahŕňajúcich osoby vo veku 55 rokov a viac, ktoré úspešne zvládli zmenu svojej kariéry. Tieto prípadové štúdie slúžia ako exemplárne ilustrácie a vyzývajú učiacich sa, aby sa zamysleli nad rôznymi scenármi súvisiacimi so zmenami kariéry a nad otázkami, ktoré z nich vyplývajú, čím ponúkajú cenné usmernenia pre poradenský proces.

4.3.3 Činnosť skupiny

Skupinová aktivita Jednotka 3

| Názov | Prečo ľudia menia povolanie v neskoršom veku? |
|-------------------|---|
| Ciele vzdelávania | <p>schopnosť porozumieť motivácii, ktorá stojí za zmenou kariéry u osôb vo veku 55 rokov a starších.</p> <p>schopnosť identifikovať spoločné faktory, ktoré ovplyvňujú kariérne rozhodnutia v neskoršom veku.</p> <p>schopnosť uvažovať o dôsledkoch kariérnych zmien pre starších ľudí</p> |

| | |
|--------------------|--|
| Typ činnosti | Skupinová diskusia/ Brainstorming/ Diskusia o článku |
| Časový rámec | Približne 30-45 minút |
| Potrebné materiály | Biela tabuľa alebo flipchart Značky Článok: Na zmenu povolania nie je nikdy neskoro (na stiahnutie tu: https://hbr.org/2022/12/its-never-too-late-to-switch-careers) Samolepiace poznámky Perá/ceruzky pre každého účastníka |
| Úvod | Začnite tým, že vysvetlíte, že je dôležité pochopiť, prečo sa jednotlivci môžu rozhodnúť zmeniť povolanie v neskoršom veku. Zdôraznite hodnotu empatie a vhladu pri poskytovaní účinného kariérového poradenstva starším dospelým. |
| Popis činnosti | Rozdeľte účastníkov do malých skupín po 3-5 osobách. Rozdajte im článok a požiadajte ich, aby si ho prečítali. Vyzvite účastníkov, aby prediskutovali hlavné body týkajúce sa motivácie pre zmenu kariéry a odporúčaní. Každé skupine tiež rozdajte kartičky alebo lepiace papieriky a perá/značky. Na tabuľu alebo flipchart napíšte 2 otázky: 1. "Prečo ľudia menia povolanie v neskoršom veku?" 2. "Aké sú rozhodujúce aspekty pri zmene povolania?" Účastníci vo svojich skupinách uskutočnia brainstorming a zapíšu si svoje nápady a zistenia na samostatné lepiace papieriky. Povzbudte účastníkov, aby zvažili vnútorné aj vonkajšie faktory, ktoré môžu prispieť k zmene kariéry, ako napríklad osobné naplnenie, zdravotné problémy, finančné dôvody alebo spoločenské očakávania. Po 10-15 minútach nechajte každú skupinu podeliť sa o svoje odpovede a nalepte ich na tabuľu alebo flipchart. Usporiadajte krátku diskusiu s cieľom preskúmať spoločné témy a vzory odpovedí. |



| | |
|-----------------------------|---|
| Debriefing | <p>Zhrňte hlavné dôvody, ktoré skupiny uviedli pre zmenu kariéry v neskoršom veku.</p> <p>Povzbudzuje účastníkov, aby sa zamysleli nad tým, ako môžu tieto poznatky ovplyvniť ich prístup k poradenstvu starším osobám.</p> <p>Prediskutujte všetky prekvapenia alebo nové pohľady získané z tejto aktivity.</p> <p>Zdôrazniť význam zohľadnenia jedinečných okolností a motivácií každého jednotlivca pri poskytovaní kariérového poradenstva.</p> |
| Prispôsobenie režimu online | Štruktúra činnosti zostáva rovnaká. Na aktivity v menších skupinách použite oddychové miestnosti. |
| Tipy pre školiteľa | - |

4.4 Kapitola 4 Učenie vo vyššom veku

4.4.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky budú žiaci schopní:

- identifikovať výhody a prekážky učenia sa po 55+ s využitím neurovedeckých poznatkov,
- pochopiť prístup starších ľudí k učeniu a získavaniu zručností,
- motivovať starších ľudí, aby sa naučili nové zručnosti a vyskúšali niečo nové.

4.4.2 Samoštúdium (stručný opis)

Jednotka sa začína predložením kľúčovej otázky: Čo predstavuje učenie? Uvádza neurovedecké poznatky, ktoré objasňujú mechanizmy, ktoré sú základom procesov učenia. Potom sa žiaci oboznámia s koncepciou neuroplasticity, ktorú uľahčuje krátke video ukazujúce, ako adaptačná schopnosť mozgu umožňuje získavanie nových poznatkov.

Následne sa študenti zamyslia nad súvislosťou medzi vekom a poznaním a preskúmajú výzvy aj kognitívne prednosti spojené s vyšším vekom. Jednotka sa zaoberá aj rozdielmi medzi dvoma typmi inteligencie, fluidnou a kryštalizovanou, a obsahuje kvíz na overenie porozumenia. Skúma tiež, ako sa

starší ľudia najlepšie učia, a zameriava sa na vytváranie ideálneho prostredia na učenie pre osoby vo veku 55 rokov a viac.

4.4.3 Činnosť skupiny

Skupinová aktivita Jednotka 4

| Názov | Otestujte svoju tekutú a kryštalickú inteligenciu |
|--------------------|---|
| Ciele vzdelávania | <ul style="list-style-type: none"> • Schopnosť rozlišovať medzi tekutou a kryštalickou inteligenciou, • schopnosť pochopiť rôzne vplyvy veku na kompetencie a schopnosti. |
| Typ činnosti | Individuálny test Skupinová diskusia |
| Časový rámec | 20 minút |
| Potrebne materiály | Prezentácie PPT 16-19 o tekutej a kryštalickej inteligencii. Kópia testu pre každého účastníka. |
| Úvod | Predstavte účastníkom koncept tekutej a kryštalickej inteligencie. Po tomto úvode sa účastníkom poskytnú kópie aktivity a dajú sa im pokyny na vyplnenie testu. |
| Popis činnosti | <p>Test pozostáva z dvoch častí: časti fluidnej inteligencie, ktorá zahŕňa riešenie troch úloh týkajúcich sa priestorových schopností, a časti kryštalizovanej inteligencie, ktorá testuje asociatívne myslenie. Po dokončení testu sa podelte o riešenia a účastníci diskutujú o svojich zisteniach.</p> <p>V ďalšom kroku sa účastníci majú zamyslieť nad nasledujúcimi bodmi a urobiť si poznámky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porovnajte nasledujúce kompetencie s obdobím, keď ste boli mladší: krátkodobá pamäť, vedomosti, abstraktné myslenie, štruktúrovaná práca, rozhodovanie. Je to ťažšie/lahšie, lepšie/horšie, viac/menej? |



| | |
|-----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Ako si zapamätáte nové informácie? Účastníci sa môžu podeliť o svoje zistenia v skupine. |
| Debriefing | Porovnajte zistenia s teóriou fluidnej a kryštalickej inteligencie (a neuroplasticity). |
| Prispôsobenie režimu online | Štruktúra aktivity môže zostať rovnaká. Facilitátor poskytne účastníkom test v chate, aby si ho mohli stiahnuť. |
| Tipy pre školiteľa | - |

https://www.sassi-llc.eu/



<https://www.sassi-llc.eu/>



Toto dielo je licencované pod Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Ak si chcete pozrieť kópiu tejto licencie, navštívte stránku <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> alebo pošlite list na adresu Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

KONZORCIUM PROJEKTOV



Spolufinancovaný
Európskou úniou

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú však len názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nemôžu niesť zodpovednosť. Číslo projektu 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242