



SASSI

Later-life Careers

Školiaca príručka na podporu voľby povolania v neskoršom veku

Súbor nástrojov a metód na
poskytovanie kariérového
poradenstva a poradenstva v
neskoršom veku a na uľahčenie
voľby povolania v neskoršom
veku

W W W . S A S S I - L L C . E U



Spolufinancovaný
Európskou úniou



SASSI Later-life Careers



Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť. Číslo

OBSAH INDEX

OBRÁZKY	4
TABULKY	4
1 Úvod do projektu	7
1.1 Odôvodnenie realizácie projektu	7
1.2 Prehľad výsledkov projektu	8
2 Ciele a úlohy príručky odbornej prípravy	11
3 Metodika	13
3.1 Všeobecná metodika projektu	13
3.2 Metodika špecifická pre daný výrobok	15
3.2.1 Program CPD pre vzdelávateľov a školiteľov dospelých	15
3.2.2 Veľvyslanci mobility v neskoršom veku	17
3.2.3 Sprievodca, ako sa stať starším podnikateľom	19
3.2.4 Súbor nástrojov SASSI pre kariéru v neskoršom veku	21
4 SASSI- Kariérne centrum pre neskorší život	24
4.1 Úvod do používania nástrojov a metód	24
4.2 Ako získať prístup k súboru nástrojov a pohybovať sa v ňom	24
5 Program odbornej prípravy (CPD)	29
5.1 Rámec kompetencií pre program CPD	29
5.2 Cieľové skupiny odbornej prípravy	31
5.3 Trvanie, štruktúra a koncepcia odbornej prípravy	33
5.4 Metódy/nástroje použité pri školení	34
6 Implementácia programu odbornej prípravy (Príklad z praxe)	36
6.1 Úplný program odbornej prípravy	36
7 VZDELÁVACÍ PROJEKT	57
7.1 Prečo je potrebný vzdelávací projekt	57
7.2 Ako navrhnuť vzdelávací projekt	58
7.3 Výzvy pri realizácii vzdelávacích projektov	58
7.4 Poznatky získané na základe pilotného projektu	58
PRÍLOHY	62



INDEX ELEMENTOV

OBRÁZKY

Obrázok 1 - Online program CPD pre vzdelávateľov a školiteľov dospelých (SASSI Hub)	16
Obrázok 2 - Pracovné zošity na podporu voľby povolania v neskoršom veku (SASSI Hub)	17
Obrázok 3 - Kapitola 1 témy 1 príručky Ambasádori mobility v neskoršom veku (SASSI Hub).....	18
Obrázok 4 - Kapitola 3 témy 2 publikácie A Guide to Becoming an Olderpreneur (SASSI Hub)	20
Obrázok 5 - SASSI LLC Toolbox (SASSI Hub)	22
Obrázok 6 - Domovská stránka SASSI Hub	25
Obrázok 7 - Stránka o SASSI hub	25
Obrázok 8 - Stránka kurzov SASSI hub.....	26
Obrázok 9 - Stránka mobilít SASSI hub	27
Obrázok 10 - Stránka slovníka SASSI hub.....	27
Obrázok 11 - Hodnotiaci balík – LEVEL5.....	30
Obrázok 12 - Príklad šablóny činnosti PERSONA.....	38
Obrázok 13 - Príklad šablóny aktivity Koleso života	40
Obrázok 14 - Aktivita Strom života.....	42
Obrázok 15 - Šablóna obchodného modelu Canva	45
Obrázok 16 - Príklady obchodných modelov s kravou	46
Obrázok 17 - Príklad mapy sveta na rozdávanie.....	51
Obrázok 18 - Príklad flipchartu vyplneného pre "Krátkodobé mobility" v rámci aktivity World Café	53
Obrázok 19 - Šablóna na vypracovanie správy o vzdelávacom projekte	57

TABULKY

Tabuľka 1 - Obsah programu odbornej prípravy CPD	34
--	----



INFORMÁCIE O PROJEKTE

Názov projektu: SASSI Kariéra v neskoršom veku

Číslo projektu: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242

Výsledok projektu: Výsledok 1

Koordinátor projektu: blinc - Blended Learning Institutions Cooperative (Nemecko)

Partneri a spoluautori projektu: die Berater (Rakúsko), CATRO (Bulharsko), BUPNET (Nemecko), CVNO (Slovensko), INOVA+ (Portugalsko)



Táto práca je určená na vzdelávacie účely a podlieha licenci Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License @ The SASSI LLC Consortium



SASSI
Later-life Careers

I ÚVOD DO PROJEKTU

SASSI - Kariéra v neskoršom veku je projekt strategického partnerstva Erasmus+ (KA2), ktorý prebieha od februára 2022 do júla 2024 a ktorý tvorí 6 európskych partnerských organizácií. Zámerom projektu je zamerať sa na výzvu dlhšieho plnohodnotného pracovného života prostredníctvom vývoja a testovania prístupov citlivých na vek k profesijnému poradenstvu v neskoršom veku a zmene kariéry starších pracovníkov a podporiť ich pri získavaní podnikateľských kompetencií.

V tejto časti uvádzame kontext školiacej príručky, vysvetľujeme dôvody projektu a poskytujeme prehľad hlavných výsledkov. Tým sa pripraví pôda pre podrobný obsah, ktorý nasleduje v príručke odbornej prípravy.

I.1 Odôvodnenie realizácie projektu

Projekt SASSI - Kariéra v neskoršom veku reaguje na súčasné trendy súvisiace so starnutím európskej populácie a pracovnej sily v Európe. Budúca hospodárska konkurencieschopnosť a prosperita Európy v rozhodujúcej miere závisí od jej schopnosti plne využívať svoje pracovné zdroje, a to aj prostredníctvom predlžovania doby zamestnania počas celého života. Okrem toho je demografické starnutie jednou z hnacích síl cieľa stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti, ktorým je zvýšenie účasti pracovnej sily v celej EÚ. Aby systémy sociálnej podpory zostali životaschopné, keďže európska populácia starne, musí viac ľudí pracovať a zostať v práci dlhšie počas svojho života.

V tomto projekte priamo reagujeme na a) výzvy uvedené v publikácii "The Missing Entrepreneurs" 2019 (OECD), ktorá identifikuje seniorov (vo veku 50+) ako najväčšiu skupinu samostatne zárobkovo činných osôb v EÚ s podielom 48 % (OECD 2018), pričom 43 % pracovnej sily vo veku 65-74 rokov je samostatne zárobkovo činných. Priznáva, že "politika môže urobiť viac pre zvýšenie povedomia o potenciáli podnikania medzi staršími pracovníkmi a povzbudiť viac starších podnikateľov, aby využili svoje skúsenosti na podporu iných podnikateľov" a b) ako sa uvádza v Koordinácii poradenstva a validácie (CEDEFOP 2019) "potreba účinného kariérového poradenstva pre starších ľudí je väčšia ako kedykoľvek predtým." Náš projekt uviedol túto politiku do praxe tým, že sa zaoberal potrebou dlhšieho pracovného života, podporou podnikania seniorov a posilnením kariérového poradenstva a konzultácií pre starších ľudí v kontexte ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy (COVP).

Práve v tomto sektore starší pracovníci často hľadajú možnosti aktualizácie, rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie, aby sa vyhli zastarávaniu zručností a udržali si svoju produktivitu a "pracovnú schopnosť". Od roku 2015 vyvinulo partnerstvo Silver Age Silver Sage Initiative (SASSI) viacero inovatívnych riešení, ktoré majú zabezpečiť, aby viac ľudí mohlo zostať na trhu práce alebo sa naň vrátiť s osobitným dôrazom na udržanie zmysluplnej a uspokojujúcej práce. Uvedomujeme si, že cesty do dôchodku sa menia, pričom mnohí ľudia sa v neskoršom veku snažia zmeniť povolanie, a partnerstvo je mimoriadne odhodlané pokračovať v posilňovaní a umožňovaní efektívneho výberu povolania v neskoršom veku.

Tento projekt ponúka viac príležitostí na zlepšenie zamestnatelnosti a kariérnych možností starších dospelých (vo veku 55+) prostredníctvom ponuky:

- príležitosti pre odborníkov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy pri poskytovaní kariérového poradenstva a poradenstva zohľadňujúceho vek starších osôb, vrátane praktických zdrojov: Príručka odbornej prípravy o kariérovej orientácii v neskoršom veku, Príručka na podporu mobility pre rozvoj kariéry v neskoršom veku, digitálne nástroje a Príručka na rozvoj "starších podnikateľov";
- inovatívne prístupy k neformálnemu vzdelávaniu zamerané na rekvalifikáciu starších ľudí pre alternatívne možnosti zamestnania, ako sú sociálne podniky, samostatná zárobková činnosť a digitálne podniky;
- nástroje a produkty, ktoré podporujú poskytovanie kariérového poradenstva v neskoršom veku
- informácie týkajúce sa krátkodobých mobilit a dobrovoľníckych vzdelávacích skúseností vrátane pracovných skúseností v iných krajinách s cieľom zlepšiť medzikultúrne porozumenie a jazykové zručnosti;
- výstupy projektov SASSI v rámci programu Erasmus+ 2015 a 2018 týkajúce sa vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj kariérneho poradenstva pre ľudí 50+.

I.2 Prehľad výsledkov projektu

Projekt prinesie tri hlavné výsledky:

- Výsledok1 - Príručka odbornej prípravy na podporu voľby povolania v neskoršom veku
- Výsledok2 - Ambasádori mobility v neskoršom veku
- Výsledok3 - Sprievodca, ako sa stať "starším podnikateľom"
- Výsledok4 - Súbor nástrojov SASSI pre kariéru v neskoršom veku

Výsledok1 - Príručka na podporu voľby povolania v neskoršom veku

Súbor zručností a kompetencií odborníkov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, aby mohli prijať nové prístupy súvisiace s kariérovým poradenstvom zohľadňujúcim vek so zameraním na uľahčenie voľby povolania v neskoršom veku, rozvoj podnikateľských zručností pre samostatnú zárobkovú činnosť, sociálne podnikanie a digitálne podnikanie, cesty rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie, podporu rozvoja "starších podnikateľov", dedičstva a kariéry "Encore". Cieľom tohto výsledku projektu je poskytnúť praktickú príručku na uplatňovanie nových metód a prístupov ku kariérovému poradenstvu v neskoršom veku spolu so súvisiacimi nástrojmi, technikami a výsledkami vzdelávania.

Výsledok2 - Ambasádori mobility v neskoršom veku

Propagovať výhody mobility a pracovných skúseností pre presmerovanie kariéry a odborný rozvoj medzi staršími pracovníkmi, ľuďmi v dôchodku a uchádzačmi o zamestnanie. Dôraz sa bude klásť na krátkodobé vzdelávacie skúsenosti v rámci mobility, krátkodobé vyslania, projektové pracovné skúsenosti a dobrovoľnícke skúsenosti.

Výsledok 3 - Sprievodca, ako sa stať starším podnikateľom

Priamo sa zaoberá potrebou rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie starších ľudí, ktorí sa v neskoršom veku usilujú o zmenu povolania; zmeny, ktoré využívajú predchádzajúce skúsenosti a/alebo konkrétne záujmy a vášne. Je navrhnutý ako zdroj pre odborníkov v oblasti OVP, ktorý sa môže uplatniť, je to súbor nástrojov na podporu a rekvalifikáciu starších pracovníkov, ktorí sa chcú stať samostatne zárobkovo činnými osobami, sociálnymi podnikateľmi, digitálnymi podnikateľmi a/alebo prístupmi k vytvoreniu kariérneho dedičstva (t. j. "vrátiť niečo spoločnosti").

Výsledok4 - Súbor nástrojov SASSI pre kariéru v neskoršom veku

Určené na pomoc odborníkom v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, manažérom ľudských zdrojov a kariérnym koučom pri podpore starších pracovníkov, ktorí sa snažia o zmeny vo svojom ďalšom pracovnom živote. Poskytuje rôzne nástroje, metódy a techniky primerané veku, ktoré dopĺňajú materiály SASSI na poskytovanie účinného poradenstva a koučovania v neskorej kariére.



2 CIELE A ÚLOHY PRÍRUČKY ODBORNEJ PRÍPRAVY

Cieľom tejto príručky je usmerniť vzdelávateľov dospelých, poradcov a manažérov ľudských zdrojov, aby účinne využívali zdroje, metódy a prístupy SASSI na zlepšenie svojich kompetencií v oblasti kariérového poradenstva v neskoršom veku a pomohli tak starším dospelým nájsť zmysluplnú a naplňujúcu prácu. Okrem toho poskytuje školiteľom konkrétne pokyny na realizáciu programu CPD a prenos poznatkov na kolegov, ktorí sa snažia získať odbornú spôsobilosť v oblasti poradenstva citlivého na vek a kariérového poradenstva v neskoršom veku.

Dokument slúži ako:

1. Sprievodca krok za krokom na implementáciu zdrojov, nástrojov a techník na kariérové poradenstvo v neskoršom veku.
2. Sprievodný dokument na navigáciu v modulárnom programe CPD vyvinutom v rámci projektu SASSI LLC.

Čítaním tejto príručky získate:

- Získať jasné pochopenie metodiky projektu SASSI a súvisiacich výsledkov.
- Zistite, ako sa pohybovať v SASSI HUB a identifikovať dostupné zdroje.
- Dostať podrobné vysvetlenie vzdelávacieho programu CPD, poznatky o pilotnom testovaní programu a odporúčania na jeho realizáciu.

Po absolvovaní programu CPD spojeného s touto príručkou školenia budú školitelia pripravení viesť starších pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie (vo veku nad 55 rokov) pri ich kariérnom rozhodovaní. Získajú zručnosti na podporu rozvoja "Olderpreneurs", Legacy a Encore Careers a budú schopní efektívne uplatňovať nástroje a techniky SASSI LLC.



SASSI
Later-life Careers



SASSI
Later-life Careers

3 METODIKA

3.1 Všeobecná metodika projektu

Na základe konečného cieľa projektu SASSI-Later Life Career, ktorým je pomôcť starším pracovníkom dosiahnuť dlhší, plnohodnotný a zmysluplný pracovný život, bol prijatý **komplexný a vekovo citlivý prístup**. Cieľom tohto prístupu je vybaviť odborníkov na CŽV, manažérov ľudských zdrojov a kariérových koučov potrebnými znalosťami, nástrojmi a kompetenciami na poskytovanie účinného poradenstva starším dospelým.

Metodika SASSI LLC sa zaoberá jedinečnými výzvami a potrebami starších pracovníkov tým, že poskytuje ciele zdroje založené na dôkladných poznatkoch o **kognitívnych procesoch, behaviorálnych vedách a neurovede**, pričom zohľadňuje aj sociálno-ekonomickú situáciu cieľovej skupiny. Zdôrazňuje možnosti rozvoja pre tých, ktorí sa snažia o zmenu kariéry, vrátane podpory sebaurčenia a podnikateľských možností. To umožňuje starším pracovníkom prevziať kontrolu nad svojou kariérou a dosiahnuť plnohodnotný pracovný život. Okrem toho projekt zahŕňa **príležitosti na mobilitu a možnosti skúsenostného vzdelávania pre** pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie starších ako 55 rokov, čím sa zvyšujú ich zručnosti a skúsenosti prostredníctvom národných aj nadnárodných pracovných skúseností.

Na metodologickej úrovni sa uprednostnili tieto kľúčové prvky:

✓ **Kombinácia rôznych metód učenia a odbornej prípravy**

Metodiky výučby SASSI LLC obsahujú **kombináciu prezenčnej výučby a elektronického vzdelávania**. Kombinácia metód elektronického vzdelávania a osobných školení umožňuje účastníkom získať prístup k novým poznatkom kedykoľvek chcú a vo svojom vlastnom čase.

Zmiešané vzdelávanie umožňuje prispôbiť sa priestorovým a časovým podmienkam učiacich sa a v dôsledku toho vždy zlepšuje účasť väčších sociálnych skupín na vzdelávacom procese na rôznych úrovniach kvalifikácie, v rôznych predmetoch a fázach.

Zmyslom poskytovania zmiešaných vzdelávacích kurzov je ponúknuť celý rad vzdelávacích nástrojov a skúseností, ktoré sa zameriavajú na najlepší štýl učenia pre všetkých učiacich sa a uľahčujú učiacemu sa "získať" vzdelávací obsah čo najefektívnejšie a spôsobom, ktorý učiacemu sa umožní absorbovať nové informácie bez toho, aby ho zaťažoval.

Projekt SASSI LLC ponúka moduly na samoštúdium, ktoré si môžu účastníci doplniť, kedykoľvek sa rozhodnú, namiesto toho, aby museli byť prítomní na stretnutí vedenom inštruktorom.

✓ **Prvky citlivé na vek**

Boli vypracované špecifické poradenské a usmerňovacie materiály, ktoré **zohľadňujú potreby starších osôb (55+)**. "Citlivý voči veku" znamená, že poradenské a usmerňovacie materiály boli špeciálne navrhnuté tak, aby sa zaoberali jedinečnými

potrebami, výzvami a silnými stránkami starších pracovníkov. To znamená, že materiály zohľadňujú faktory, ako sú rozsiahle profesionálne skúsenosti pracovníkov, potenciálne predsudky súvisiace s vekom, úvahy o fyzickom zdraví, kariérne zmeny a túžba po zmysluplnej a naplňujúcej práci v neskorších fázach kariéry. Tieto prvky zabezpečujú, že poradenstvo je relevantné a podporuje ich konkrétne životné a kariérne okolnosti.

Okrem toho, keďže uznávame, že ageizmus je významnou prekážkou, ktorá často obmedzuje prístup starších pracovníkov na pracovisko alebo ich zotrvanie na ňom, materiály vytvorené v rámci projektu sa zameriavajú na boj proti tomuto problému tým, že zdôrazňujú a podporujú zručnosti a talent starších pracovníkov. Zviditeľnením týchto vlastností sa projekt snaží prekonať stereotypy a poukázať na významnú hodnotu, ktorú starší pracovníci prinášajú pracovnej sile.

✓ **Konstruktivistický a predmetovo orientovaný prístup**

Metodika použitá v príručkách a poradenských materiáloch je navyše **formovaná konštruktivistickým prístupom, ktorého cieľom je umožniť starším pracovníkom samostatne dosiahnuť svoje ciele**. Materiály umožňujú personalizované kariérové poradenstvo, ktoré pomáha jednotlivcom prijímať informované rozhodnutia o ich kariére vrátane možnosti podnikania.

Konstruktivizmus zdôrazňuje samoorganizáciu a aktívne poznanie a zdôrazňuje potrebu, aby sa jednotlivci viac orientovali na seba pri interpretácii úlohy práce v ich živote a riadení svojej kariéry (Richardson, 1994). V rámci konštruktivistického prístupu ku kariérovému poradenstvu je aktívna úloha jednotlivca kľúčová. Kariéroví poradcovia spolupracujú s jednotlivcami a uplatňujú holistický prístup k rozvoju životnej kariéry. Povzbudzujú klientov, aby aktívne uvažovali o svojich životných a kariérových vzťahoch, revidovali ich a preorientovali (McMahon a Patton, 2002).

Dôraz sa kladie na biografické a predmetovo orientované metódy, ako sú kariérové rozprávanie, kariérové príbehy alebo techniky rozprávania príbehov či vizualizácie. To umožňuje poradcovi pomôcť klientom vytvoriť naratívny rámec na základe ich minulých skúseností a súčasných zručností. Prostredníctvom tohto procesu identifikujú stratégie pre budúcu socioprofesijsnú adaptáciu. Aj keď sa spočiatku zdajú byť časovo náročnejšie, v konečnom dôsledku vedú k hlbšiemu, osobnejšiemu poznaniu a efektívnejšiemu dlhodobému kariérovému rozvoju. Tieto metódy umožňujú jednotlivcom vytvárať zmysluplné kariérne cesty, ktoré sú v súlade s ich osobnými hodnotami a životnými cieľmi.

✓ **Podpora sebaurčenia a podnikateľských dráh**

Projekt si tiež uvedomuje nedostatočnú podporu iniciatív v oblasti sebaurčenia a samostatnej zárobkovej činnosti starších osôb. Na riešenie tohto problému SASSI-LLC **podporuje inovatívne prístupy k rozvoju kariéry, ktoré podporujú samostatnú zárobkovú činnosť a podnikateľské projekty v širšom zmysle**. Patrí sem poskytovanie cieleného poradenstva a zdrojov na pomoc starším pracovníkom pri prechode do rôznych foriem podnikania, ako je dobrovoľnícka činnosť, účasť na programoch mobility, zakladanie malých projektov alebo realizácia konkrétnejších podnikateľských nápadov.

3.2 Metodika špecifická pre daný výrobok

3.2.1 Program CPD pre vzdelávateľov a školiteľov dospelých

S cieľom umožniť školiteľom a vzdelávateľom dospelých školenie ich kolegov v metodike SASSI-LLC **bol vypracovaný komplexný program odbornej prípravy pre ďalší profesijný rozvoj (CPD)**. Tento program je určený na podporu kariérových koučov, školiteľov a manažérov ľudských zdrojov, ktorí pracujú so staršími pracovníkmi a uchádzačmi o zamestnanie (vo veku 55 rokov a viac), a poskytuje prístupy zohľadňujúce vek pri riadení kariéry v neskoršom veku a pri navigácii kariérových zmien. Po absolvovaní školenia budú účastníci pripravení aj na implementáciu metód, nástrojov a zdrojov poradenstva citlivých na vek, ktoré boli vyvinuté v rámci projektu SASSI-LLC a poskytnuté na SASSI HUB.

Metodika programu CPD zahŕňa:

- Špecifikácia kompetencií na podporu starších pracovníkov prostredníctvom poradenských metód a techník zohľadňujúcich vek
- Prehľad kariéry v neskoršom veku, reflexia a rozhodovanie
- Plánovanie ciest rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie v rámci kariérnych dráh Legacy a Encore
- Podporovať možnosti rozvoja pre starších pracovníkov, ktorí sa snažia o zmenu kariéry, sebaurčenie a podnikateľské možnosti.
- Proces overovania týchto kompetencií (LEVEL5)

Program CPD je štruktúrovaný ako **modulárny kurz kombinovaného vzdelávania**, ktorý pozostáva zo šiestich online modulov a siedmich sprievodných pracovných zošitov. Tento **modulárny formát** umožňuje účastníkom vybrať si moduly podľa ich individuálnych preferencií a vzdelávacích potrieb.

Kombinovaný charakter programu CPD spája flexibilitu a dostupnosť online vzdelávania s hĺbkou a angažovanosťou osobnej výučby a skupinových aktivít:

- **6 online modulov:** Tieto online moduly sú prístupné na SASSI HUB a poskytujú teoretické znalosti a základné koncepty, ktoré umožňujú študentom študovať vlastným tempom a pohodlne. Každý modul je rozdelený na kratšie celky, ktoré ponúkajú teoretické vstupy, cvičenia a otázky na zamyslenie, čím sa zabezpečuje interaktívne a komplexné vzdelávanie



Module I – Ageing Workers and the Labour Market



M I – U 1 – Demographic Change and Labour Market

Have more knowledge on demographic developments in Europe and impacts on the labour market and connections between ageing workforce and labour market.



M I – U 2 – The economic potential of older workers

A common stereotype is that an aging workforce reduces productivity and firm profitability. This unit will question this stereotype and will offer a different

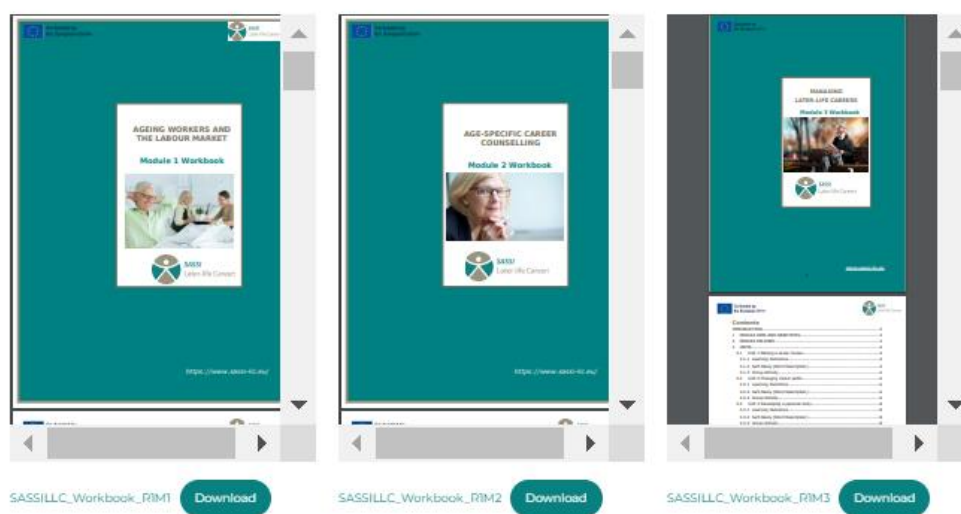
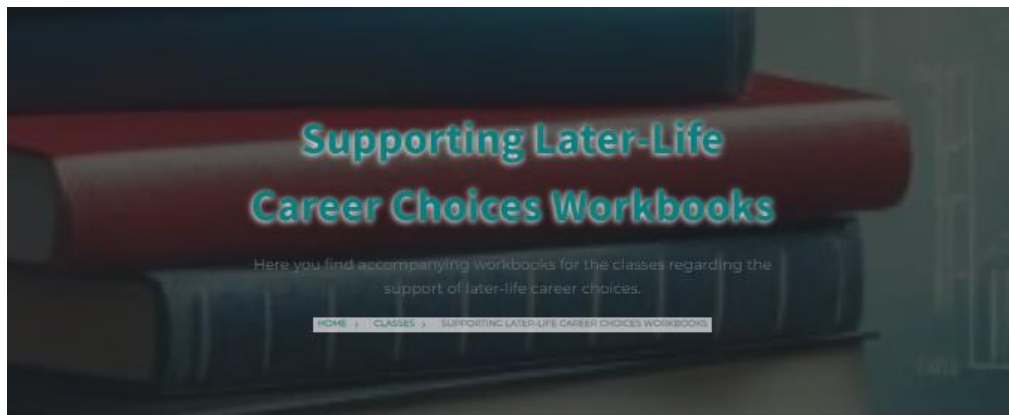


M I – U 3 – Needs and preferences of older workers

How working patterns change with increasing age of workers and key preferences related to working patterns of older workers.

Obrázok 1 - Online program CPD pre vzdelávateľov a školiteľov dospelých (SASSI Hub)

- **Komponenty Face-to-Face:** Každý online modul je doplnený **pracovným zošitom**, ktorý obsahuje pokyny pre školiteľov na rôzne skupinové aktivity, ktoré sa môžu vykonávať v skupinovom prostredí (osobne alebo online). Osobné stretnutia umožňujú účastníkom zapojiť sa do diskusií, vymieňať si skúsenosti a obavy s kolegami a získať priamu spätnú väzbu od školiteľa

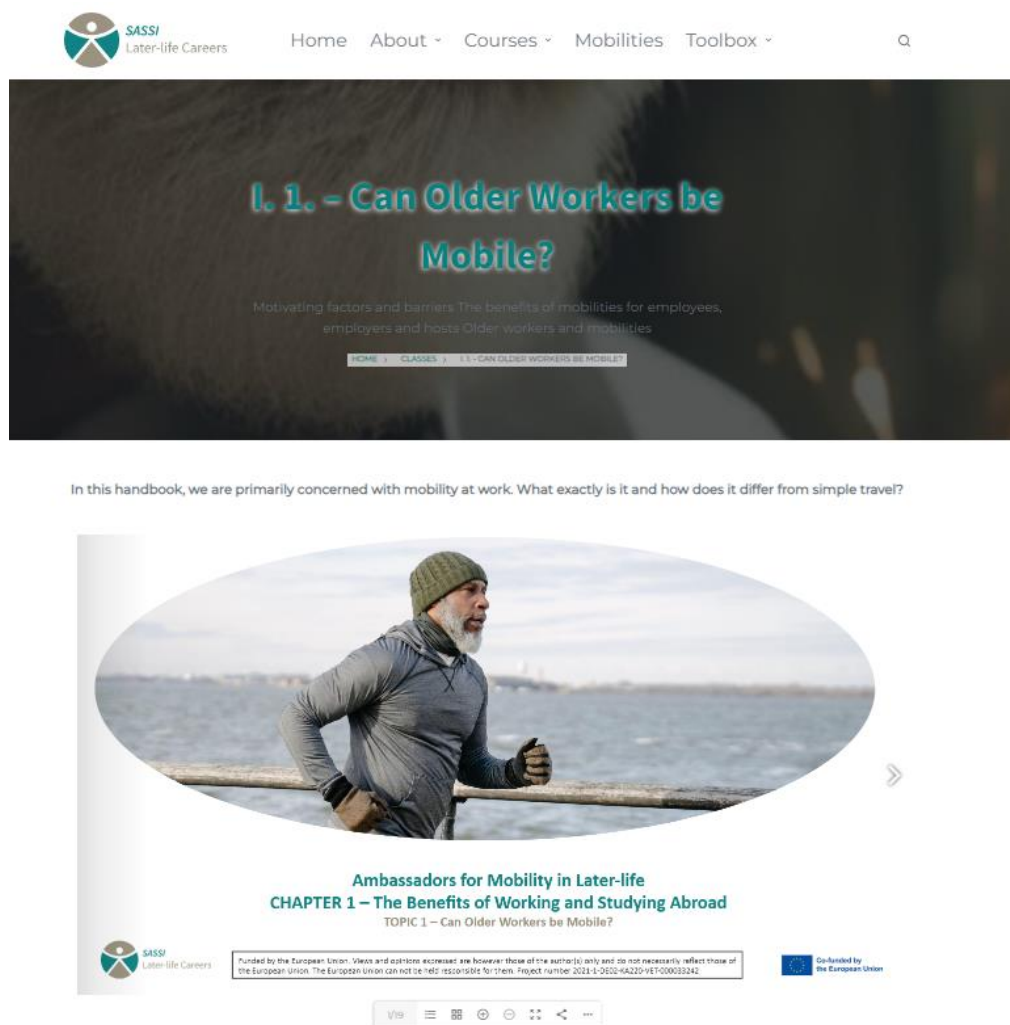


Obrázok 2 - Pracovné zošity na podporu voľby povolania v neskoršom veku (SASSI Hub)

- **Modulárny dizajn:** Modulárny dizajn školenia umožňuje vybrať si moduly, ktoré najlepšie vyhovujú vzdelávacím potrebám skupiny a individuálnym preferenciám.

3.2.2 Veľvyslanci pre mobilitu v neskoršom veku

Táto [online príručka](#) poskytuje školiteľom, vzdelávateľom dospelých a potenciálnym ambasádorm praktické vzdelávacie skúsenosti na podporu starších pracovníkov pri oživovaní ich kariéry prostredníctvom pracovných skúseností v oblasti mobility.



Obrázok 3 - Kapitola 1 témy 1 príručky Ambasádori mobility v neskoršom veku (SASSI Hub)

Príručka je rozdelená do šiestich kapitol, z ktorých každá obsahuje niekoľko tém a je navrhnutá tak, aby slúžila na viaceré účely:

- **Rozvoj kompetencií pre školiteľov a pedagógov:** Pomáha školiteľom a vzdelávateľom dospelých, ktorí poskytujú kariérové poradenstvo v neskoršom veku zrelým pracovníkom/uchádzačom o zamestnanie, zlepšiť ich vlastné vedomosti a zručnosti týkajúce sa skúseností s mobilitou v kontexte práce a vzdelávania.
- **Školenie veľvyslancov:** Školenie poskytuje jednotlivcom potrebné vedomosti a zručnosti na to, aby sa stali ambasádormi, ktorí budú schopní obhajovať začlenenie pracovných skúseností v oblasti mobility do stratégií poradenstva, propagovať výhody vzdelávacích skúseností a podporovať klientov alebo rovesníkov pri hľadaní vhodného programu mobility.
- **Materiál na samoštúdium:** Vybrané témy v príručke sú určené na samoštúdium pre starších pracovníkov, ktorí sa zaujímajú o pracovnú alebo vzdelávaciu mobilitu.

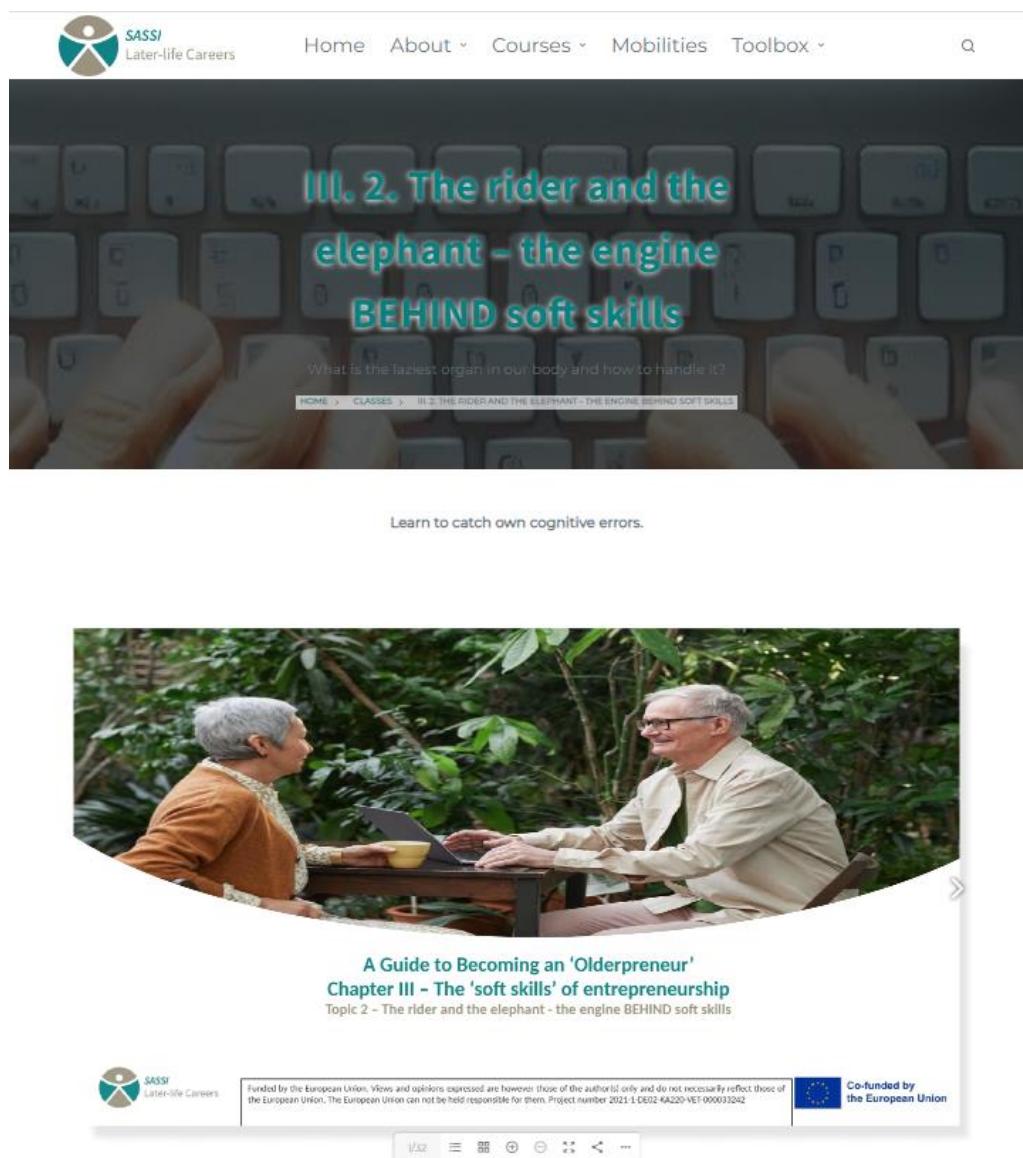
Cieľom tejto príručky, ktorá ponúka praktické usmernenia a zdroje, je umožniť odborníkom aj starším pracovníkom, aby sa úspešne zapojili do pracovných skúseností v oblasti mobility a mali z nich úžitok.

Online príručka je určená na samoštúdium a má interaktívny charakter. Každá kapitola obsahuje rôzne pútavé prvky, ako sú videá, kvízy, riadené otázky a cvičenia na sebareflexiu. Metodika príručky kladie dôraz na praktické využitie materiálu so zámerom poskytnúť potenciálnym ambasádorom konkrétne usmernenia. Títo ambasádori budú vybavení na propagáciu možností mobility medzi staršími pracovníkmi, ktorí majú záujem o skúsenosti s mobilitou.

Príručku možno v praxi kombinovať s [databázou mobilít](#), ktorá poskytuje rôzne národné a medzinárodné skúsenosti s mobilitou starších pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie.

3.2.3 Sprievodca, ako sa stať starším podnikateľom

"Príručka pre starších podnikateľov" je [interaktívny online zdroj](#) určený pre vzdelávateľov dospelých, kariérnych poradcov a školiteľov. Jeho cieľom je rozvíjať základné kompetencie na podporu klientov vo veku 55 rokov a viac, ktorí zvažujú zmenu kariéry a zaujímajú sa o podnikanie.



Obrázok 4 - Kapitola 3 témy 2 publikácie A Guide to Becoming an Olderpreneur (SASSI Hub)

Príručka je rozdelená do šiestich komplexných kapitol, z ktorých každá zahŕňa niekoľko základných tém. Poskytuje hlboké porozumenie a cenné zdroje o koncepcii Olderpreneurship a rôznych podnikateľských príležitostiach, ako je dobrovoľníctvo, kariéra na voľnej nohe, mentoring, digitálne start-upy a sociálne podnikateľské podniky, špeciálne prispôbosené pre osoby vo veku 55+.

Okrem toho príručka ponúka pohľad na mäkké aj tvrdé zručnosti potrebné na úspešné podnikanie starších ľudí a zdôrazňuje sociálne výhody toho, že sa stanete starším podnikateľom.

Príručka je [k dispozícii na SASSI HUB](#) a môžete ju používať online. Okrem toho je možné jednotlivé témy z každej kapitoly stiahnuť vo formáte PDF a podľa potreby vytlačiť. Existujú dve hlavné možnosti používania príručky:

i. **Integrácia do zasadnutí:**

Príručka je navrhnutá tak, aby bola pútavá a používateľsky prívetivá a aby ju mohli vzdelávatelia dospelých a kariéroví poradcovia jednoducho zaradiť do svojich stretnutí. Každá kapitola obsahuje cvičenia, ktoré sa dajú aplikovať priamo na klientov, čo zaručuje praktickú skúsenosť s učením.

V príručke sú zakomponované príklady z praxe a prípadové štúdie, ktoré ilustrujú kľúčové koncepty a poskytujú inšpiráciu.

ii. **Samoštúdium pre začínajúcich starších podnikateľov:**

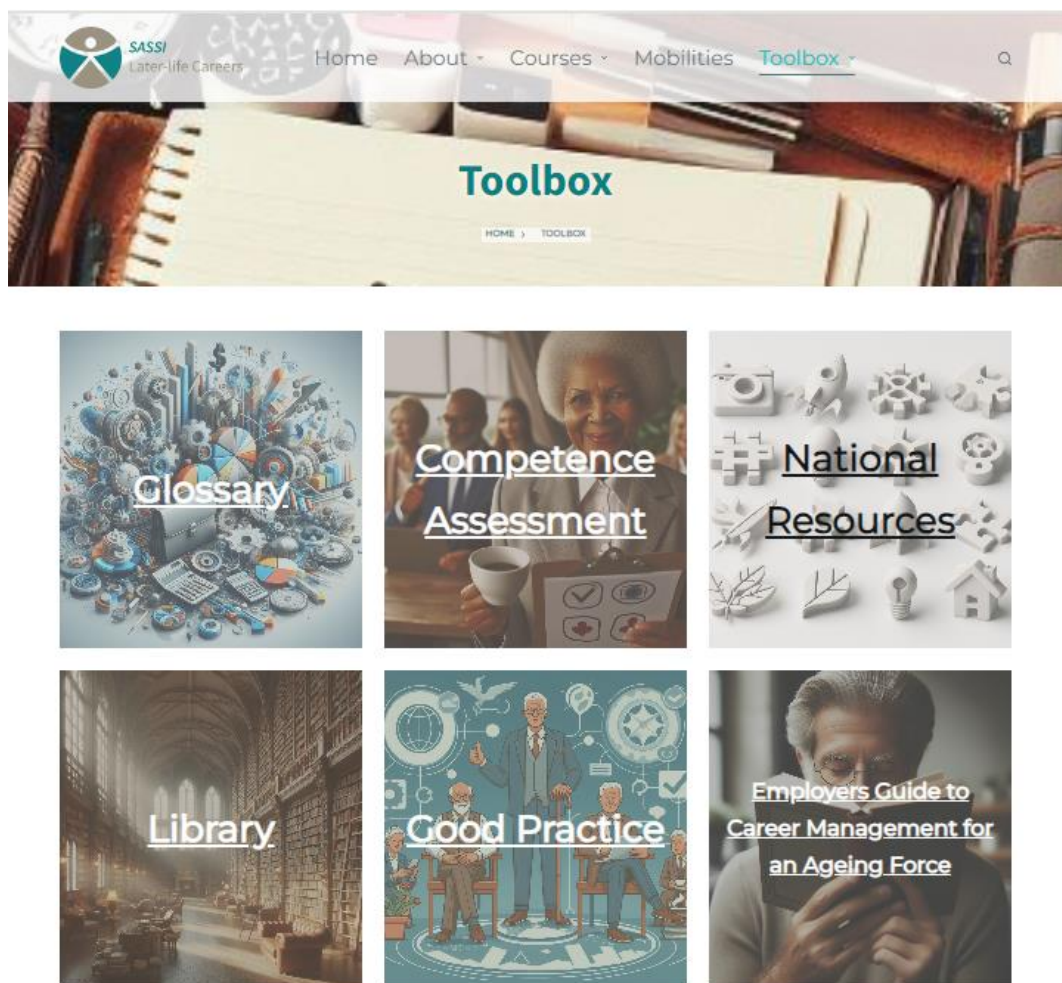
Klienti môžu jednotlivé témy z kapitol využiť aj na samoštúdium, čo im umožní učiť sa a skúmať vlastným tempom.

3.2.4 Súbor nástrojov SASSI pre kariéru v neskoršom veku

[Súbor nástrojov SASSI Later-life Careers Toolbox](#) je špeciálne navrhnutý tak, aby pomáhal odborníkom na odborné vzdelávanie a prípravu, manažérom ľudských zdrojov a kariérnym koučom pri podpore starších pracovníkov, ktorí sa snažia o zmeny vo svojom neskoršom pracovnom živote. **Poskytuje rôzne nástroje, metódy a techniky primerané veku, ktoré dopĺňajú materiály SASSI na poskytovanie účinného poradenstva a koučovania v neskorej kariére.**

Súbor nástrojov je [prístupný prostredníctvom SASSI HUB](#), ľahko sa v ňom naviguje a je k dispozícii aj v mobilnej verzii. Obsahuje tieto kategórie:

- **Slovník pojmov:** Vysvetlenie kľúčových pojmov súvisiacich s projektom SASSI LLC a jeho metodikou.
- **Hodnotenie kompetencií:** Vráťane hodnotiaceho balíka SASSI, ktorý ponúka metódy hodnotenia kompetencií založené na metodike LEVEL5, nástroje na vyhľadávanie talentov, psychometrickú diagnostiku a dotazníky.
- **Národné zdroje:** Zdroje pre jednotlivé krajiny na podporu kariérového poradenstva a koučingu v neskoršom veku
- **Knižnica:** Knižnica OER obsahuje inšpiratívne videá, filmy, podcasty, knihy a hry týkajúce sa témy podnikania starších ľudí, voľby kariéry v neskoršom veku, zmysluplného pracovného života, posilnenia vlastného postavenia atď.
- **Osvedčené postupy:** Obsahuje projektové a externé prípadové štúdie a videá, ktoré poskytujú inšpiratívne príbehy jednotlivcov vo veku 55+
- **Príručka pre zamestnávateľov o riadení kariéry starnúcej pracovnej sily**



Obrázok 5 - SASSI LLC Toolbox (SASSI Hub)



SASSI/
Later-life Careers

4 SASSI- KARIÉRNE CENTRUM PRE NESKORŠÍ ŽIVOT

4.1 Úvod do používania nástrojov a metód

Celé [centrum SASSI](#) je zbierkou online zdrojov pre školiteľov C-VET.

Školenie na podporu voľby povolania v spoločnosti Lafer-Life je určené pre školiteľov ako kurz samoštúdia. Skupinové semináre by ho mali ďalej podporiť aktivitami prevzatými z **pracovných zošitov** školenia.

Keďže čas školiteľov je obmedzený a starší študenti sú veľmi samostatní a schopní efektívneho samoštúdia, vytvorili sme niekoľko zdrojov, ktoré môže cieľová skupina starších pracovníkov priamo využívať. Patria medzi ne:

- **Slovník** (dostupný v časti [Toolbox](#))
- **Prípadové štúdie** (dostupné aj v časti Toolbox)
- **Veľvyslanci** pre mobilitu v neskoršom veku
- Sprievodca, ako sa stať **starším podnikateľom**

Hoci je samoštúdium nesporne účinné, nie je jediným spôsobom rozvoja kompetencií žiaka. **Moduly 4 a 5** školenia na podporu voľby povolania Lafer-life obsahujú podrobné pokyny, ako doplniť samoštúdium o prezenčné formy školenia, najmä o skupinové vzdelávacie aktivity.

4.2 Ako získať prístup k súboru nástrojov a pohybovať sa v ňom

Rozbočovač SASSI je založený na aplikácii Wordpress. Nevyžaduje si vytvorenie účtu a používateľia majú voľný prístup ku všetkému obsahu, ktorý si želajú.

Rozbočovač je rozdelený na stránky a podstránky. Používatelia si môžu vybrať požadovaný jazyk z ponuky jazykov: V ponuke jazykov si môžete vybrať angličtinu, bulharčinu, nemčinu, portugalcinu a slovenčinu. Uvádzame stručný prehľad hlavných stránok:

[Úvodná stránka](#) predstavuje plán SASSI, ktorý rýchlo vysvetľuje projekt a vedie k jeho hlavným výstupom.

Silver Age Silver Sage Initiative – Later-life Careers (SASSI LLC)

Practice and counselling that enables and encourages older workers to remain in or re-enter the labour market



Welcome to the SASSI Hub!

The SASSI LLC Project is about enabling Later-life (55+) career counselling for longer and more meaningful working lives. It is aimed both at C-VET Professionals (such as trainers, career counsellors, and others), and older workers seeking a revitalisation of their professional role. We have created numerous resources useful for both groups. In the **About** section you will learn more about the project, its target groups, history, and partnership, as well as updates about recent developments.

Obrázok 6 - Domovská stránka SASSI Hub

Stránka 0 projektu predstavuje projekt SASSI LLC, jeho históriu (projekty SASSI a SASSI+), cieľové skupiny: Odborníci v oblasti odborného vzdelávania a prípravy a starší pracovníci, partnerské organizácie a aktuálne informácie o projekte (napríklad bulletiny).



blinc BUPNET CATRO BG CVNO die Berater INOVA+

Blinc

Website: <https://blinc-eu.org/>



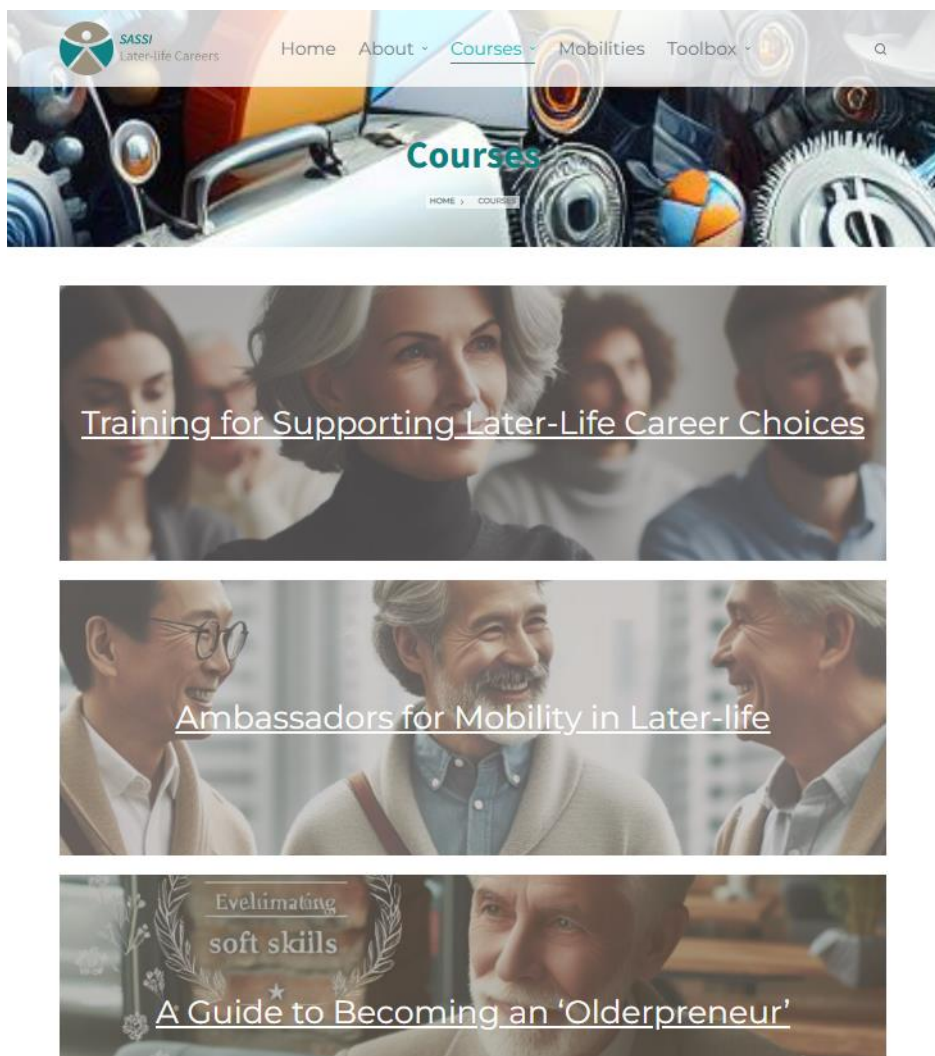
Founded in 2005, the Blended Learning Institutions' Cooperative is a network of organisations that have previously been involved in EU-funded LIFE and e-learning projects in the health, social and environmental sectors. By 2015, blinc was made up of more than 30 organisations and individuals from 22 European countries. blinc is dedicated to enhancing the exchange between educationalist and academic researcher and offers a platform for sharing know-how and experience including evaluation, valorisation and networking. The network provides expert support in the fields of:

- training and organisational development
- networking and

Obrázok 7 - Stránka o rozbočovači SASSI

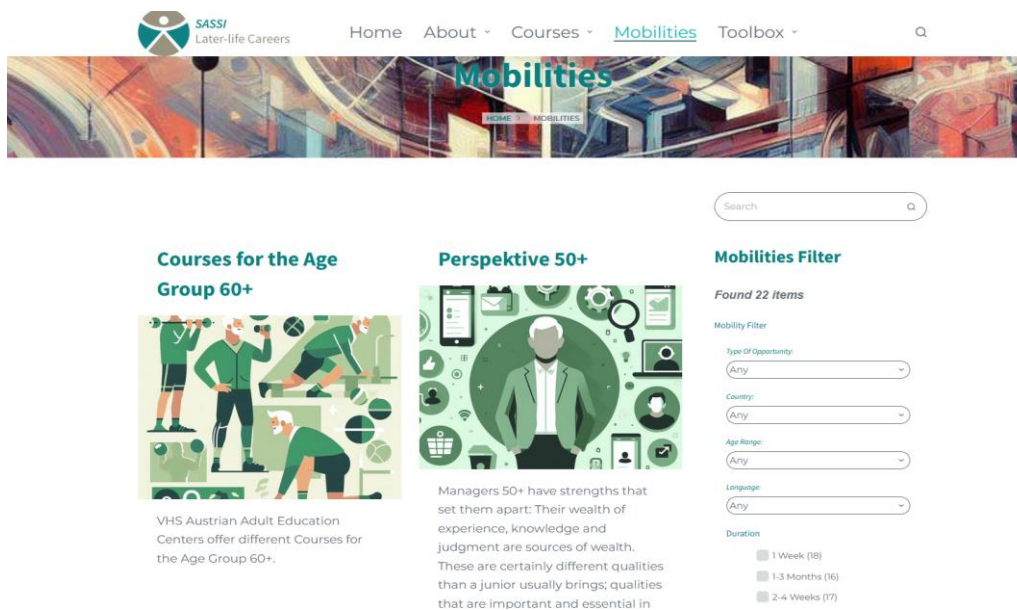
Stránka Kurzy obsahuje 6 kurzov. Každý kurz je rozdelený na moduly a jednotky (alebo kapitoly a témy v prípade príručiek). Jednotky pozostávajú z listovacích kníh na čítanie a môžu obsahovať ďalší obsah, ako sú odkazy, videá a kvízy. Je však dôležité poznamenať, že rozbočovač SASSI nepodporuje klikateľné odkazy v rámci svojich flipbookov, čo si vyžaduje, aby používatelia rolovali nadol, aby sa dostali k odkazom. Ak sa používatelia rozhodnú stiahnuť si flipovú knihu vo formáte PDF, všetky odkazy budú plne funkčné. Na stránke sú k dispozícii tieto kurzy:

- ✓ Odborná príprava na podporu voľby povolania v rámci programu Lafer-life
- ✓ Veľvyslanci mobility v neskoršom veku
- ✓ Príručka pre starších podnikateľov
- ✓ Kurzy SASSI a SASSI 1: CPD pre kariérových poradcov pracujúcich so staršími ľuďmi; Efektívne CPD pre starších pracovníkov; Medzikultúrne kompetencie



Obrázok 8 - Stránka kurzov SASSI Hub

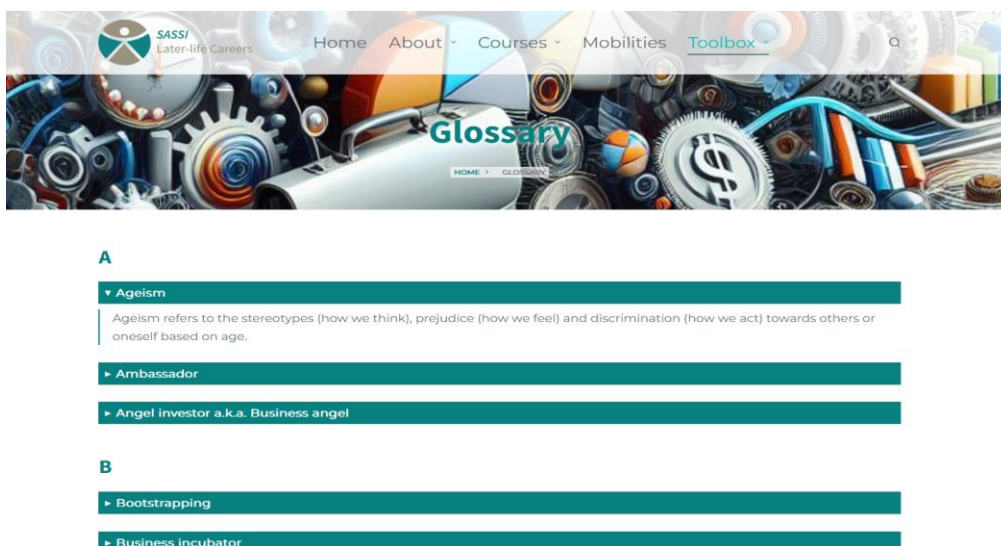
Databáza mobility poskytuje používateľom databázu organizácií ponúkajúcich mobilitu v celej Európe s dôrazom na partnerské krajiny. Používatelia môžu využiť filter na zúženie typu mobility, požadovaného jazyka, vekového rozpätia, dĺžky trvania atď.



Obrázok 9 - Stránka mobilit rozbočovača SASSI

SASSI **Toolbox** obsahuje zbierku užitočných zdrojov pre školiteľov C-VET:

- ✓ Slovník s vysvetlením kľúčových pojmov
- ✓ nástroje na hodnotenie kompetencií vrátane balíka SASSI Assessment Pack, nástrojov Talentscan, online psychometrickej diagnostiky a dotazníkov
- ✓ Knižnica s inšpiratívnymi knihami, filmami, podcastami a hrami
- ✓ Kontakty na príslušné vnútroštátne organizácie
- ✓ Prípadové štúdie vo forme videa aj textu



Obrázok 10 - Stránka so slovníkom pojmov rozbočovača SASSI



SASSI
Later-life Careers

5 PROGRAM ODBORNEJ PRÍPRAVY (CPD)

S príručkou odbornej prípravy je zosúladený modulárny, kombinovaný vzdelávací program pre odborníkov na kariérové poradenstvo, školiteľov a koučov, ktorí pracujú so staršími ľuďmi v kontexte povolania. Príručka odbornej prípravy pomáha používateľovi pochopiť ciele a štruktúru zmiešaného vzdelávacieho programu SASSI-Later Life Career.

[Celý program CPD je k dispozícii na stránke SASSI Later Life Career Hub.](#)

5.1 Rámec kompetencií pre program CPD

Program odbornej prípravy CPD je zameraný na podporu rozvoja kompetencií hlavnej cieľovej skupiny projektu SASSI LLC: Odborníci v oblasti C-VET (kariéroví poradcovia a školitelia). Moduly odbornej prípravy boli založené na súbore špecifických rámcov kompetencií, ktoré sú podrobnejšie opísané v balíku hodnotenia kompetencií SASSI. Rámce využívajú metodiku LEVEL5 s cieľom ozrejmiť kompetencie potrebné/získané pri podpore rozvoja kariéry v neskoršom veku. Hodnotiaci balík poskytuje zásobník kompetencií, prezentuje tieto kompetencie z hľadiska vedomostí, zručností a postojov na 5-stupňovej škále a ponúka sortiment metód hodnotenia vhodných pre rôzne kontexty.

LEVEL5 je validačný systém, ktorý od roku 2005 vyvíjajú a pilotujú viacerí partneri konzorcia SASSI LLC v rámci série projektov financovaných z európskych zdrojov. LEVEL5 ponúka prístup a nástroj na hodnotenie, vizualizáciu a dokumentáciu vývoja kompetencií. Zameriava sa najmä na osobné, sociálne a organizačné kompetencie, ktoré tvoria základ európskeho rámca kľúčových kompetencií. V rámci sa uvádza, že "kompetencia je schopnosť uplatňovať syntézu vedomostí, zručností a postojov v konkrétnej situácii a v konkrétnej kvalite".

Hodnotiaci balík je určený ako návod na hodnotenie rozvoja kompetencií súvisiacich s projektom SASSI LLC. Pozostáva zo 17 kompetenčných rámcov pre odborníkov a ďalších 10 pre koncových používateľov (starších podnikateľov), pričom každý z nich vychádza z metodiky LEVEL5. Každý rámec opisuje vývoj kompetencií v troch dimenziách: vedomosti, zručnosti a postoje, a to na piatich úrovniach odbornosti - od základného vnímania (vedomá nekompetentnosť) až po úplnú internalizáciu (nevedomá kompetencia). Dimenzie sú navzájom nezávislé - vysoké teoretické vedomosti sa automaticky nepremietajú do praktických zručností a silný postoj je možný aj bez širokých vedomostí. Určitá zručnosť v hodnotení pokroku vo vzdelávaní je nevyhnutnou podmienkou pre sebahodnotenie kariérových poradcov aj školiteľov OVP, ako aj pre uľahčenie hodnotenia učiacich sa.

3 USING LEVEL5

3.1 Introduction to LEVEL5

LEVEL5 is a validation system that has been developed and piloted in a series of European-funded projects by several partners of the SASSI LLC consortium since 2005. LEVEL5 offers an approach and instrument to assess, visualise and document competence developments. It focuses especially on personal, social and organisational competences that form the backbone of the [European framework on key competences](#).

The framework states that a "competence is the ability to apply a synthesis of

- knowledge,
- skills and
- attitudes

in a particular situation and with a particular quality".

In regard to the validation of learning outcomes in CPD offers and courses, SASSI LLC suggests to refer to the definition used in the key competences framework of the EU. Based on this concept, the validation should take the three dimensions (i.e. knowledge, skills and attitudes) into account, too. Consequently, the LEVEL5 system approach is based on a model to assess evidence and validate the cognitive, activity related and affective competence developments of learners in informal and non-formal learning contexts. Individual or group competences are evaluated in a process-orientated way and, if desired, visualised in a three-dimensional cube model and fully documented in a specific software system.

LEVEL5 Taxonomy			
LEVEL	KNOWLEDGE	SKILLS Capabilities	ATTITUDES Emotions/Values
5	Know where else Transfer knowledge Strategic knowledge	Transferring Developing Constructing Versatility	Incorporation Internalising Unconscious competence
4	Know when Practical / Procedural Knowledge	Discovering Acting independently (disturbed systems)	Commitment Affective self- regulation
3	Know how Theoretical knowledge	Deciding Selecting (known systems)	Appreciation Motivation
2	Know why Distant understanding	Applying Imitating Exercising	Perspective taking Curiosity
1	Know that Basic perception	Perceiving Listening	Self-orientation Neutral

Obrázok 11 - Hodnotiaci balík - LEVEL 5

Kompetencie odborníkov v oblasti C-VET sú zamerané na tri hlavné oblasti:

1. Kompetencie v oblasti poskytovania kariérneho hodnotenia a poradenstva v oblasti CPD v neskoršom veku na podporu "starších podnikateľov", dedičstva a kariéry "Encore".

- Rozvoj politík a postupov CPD pre starších študentov
- Poradenstvo a motivácia starších študentov k účasti na CPD
- Posúdenie potrieb, požiadaviek a motivácie starších študentov v oblasti odbornej prípravy
- Definovanie a opis výsledkov vzdelávania z hľadiska kompetencií
- Plánovanie a navrhovanie odbornej prípravy a programov s ohľadom na vek (pre

heterogénne skupiny)

- Rozvíjanie vzdelávacích aktivít orientovaných na kompetencie pre starších žiakov
- Navrhovanie učebných materiálov a zdrojov s ohľadom na vek
- Vykonávanie činností kariérového poradenstva zameraných na klienta so staršími pracovníkmi
- Plánovanie scenárov pre skúsenosti starších pracovníkov s mobilitou

2. Kompetencie v oblasti poskytovania kombinovaného poradenstva a usmerňovania

- Príprava kombinovaných vzdelávacích riešení pre starších študentov
- Uľahčenie samostatného, kombinovaného vzdelávania pre starších študentov
- Zavádzanie metód a techník učenia sa s ohľadom na vek
- Uľahčenie procesov učenia sa podľa veku

3. Kompetencie na hodnotenie pokroku vo vzdelávaní

- Navrhovanie a vykonávanie hodnotiacich opatrení
- Analýza výsledkov hodnotenia
- Hodnotenie kompetencií žiakov a výsledkov vzdelávania (LO)
- Hodnotenie a dokumentovanie výsledkov vzdelávania pomocou LEVEL5

Ak chcú školitelia hodnotiť rozvoj svojich kompetencií sami, môžu si vybrať vhodnú metódu hodnotenia z hodnotiaceho balíka a postupovať podľa opísaného postupu. Ak sa rozhodnú využiť systém hodnotenia LEVEL5, môžu si nechať vystaviť certifikát potvrdzujúci ich pokrok vo vzdelávaní.

5.2 Cieľové skupiny školenia

Hlavné cieľové skupiny programu SASSI LLC CPD sú:

1) Primárne - **kariéroví poradcovia, koučovia/mentori, školitelia a poskytovatelia OVP**, ktorí potrebujú aktualizovať svoje odborné kompetencie v oblasti poskytovania služieb kariérového poradenstva v neskoršom veku a možnosti rekvalifikácie/zdokonaľovania pre starších klientov

2) sekundárne - **starší ľudia (50+ alebo dokonca 55+), ktorí sa snažia zmeniť svoju kariéru, vrátane pracovníkov, "nedôchodcov" (ľudí na dôchodku, ktorí sa vrátili do práce) a uchádzačov o zamestnanie** ohrozených sociálnym vylúčením, ktorí chcú alebo musia zostať aktívni na pracovisku. Táto sekundárna cieľová skupina je prakticky konečnými užívateľmi, ktorí majú mať prospech z odbornej prípravy prostredníctvom školiteľov/poradcov. Do tejto skupiny patria aj tí, ktorí chcú nejakým spôsobom zmeniť svoju kariéru v neskoršom veku: znížiť počet pracovných miest, nájsť zmenu tempa, nasledovať dávno zabudnutú/opustenú vášeň, nájsť niečo, čo môžu robiť, kde majú pocit, že môžu "niečo zmeniť", stať sa samostatne zárobkovo činnou osobou a/alebo podnikateľom, alebo jednoducho robiť niečo iné zo zdravotných dôvodov.

Kompetencie, ktoré získajú počas odbornej prípravy

Prví a priami užívatelia školenia CPD si rozvinú nové kompetencie v:

- uplatňovanie inovatívnych prístupov a nástrojov pre kariérové poradenstvo v neskoršom veku;
- rekvalifikácia/nadstavba kvalifikácie starších ľudí (mimo formálneho vzdelávania) pre alternatívne možnosti zamestnania, ako sú sociálne podniky, samostatná zárobková činnosť a digitálne podniky atď;
- zavádzanie metód na podporu zážitkového vzdelávania seniorov, vrátane možností, ako sú vyslanie, študijný pobyt a krátkodobé dobrovoľnícke projekty;
- presadzovanie sociálnych a kultúrnych hodnôt práce s ľuďmi z rôznych krajín prostredníctvom krátkodobých pracovných skúseností a dobrovoľníckej práce v rámci mobility;
- overovanie ich neformálnych kompetencií prostredníctvom výkonného validačného systému s názvom LEVEL5, ktorý bol prispôbený tak, aby zahŕňal poskytovanie poradenstva a facilitácie s ohľadom na vek.

Starší pracovníci - koncoví užívatelia programu CPD - budú kaskádovito využívať:

- kariérové poradenstvo v neskoršom veku a v závislosti od veku;
- podporu a poradenstvo, ako sa stať "starším podnikateľom";
- prístup k možnostiam zvyšovania alebo preškoľovania kvalifikácie s ohľadom na vek (s najväčšou pravdepodobnosťou mimo formálneho vzdelávacieho kontextu a v skupinovom prostredí);
- poznanie inovatívnych vzdelávacích skúseností vrátane možnosti zúčastniť sa na krátkodobej mobilite.

Výsledky vzdelávania v rámci programu odbornej prípravy CPD

Očakáva sa, že na konci školenia budú školitelia a poradcovia schopní porozumieť kľúčovým otázkam spojeným s riadením kariéry v neskoršom veku a budú vedieť, ako implementovať nástroje a techniky vyvinuté v rámci projektu SASSI LLC. Konkrétne sa očakáva, že odborníci v oblasti OVP sa dozvedia (viac) o:

- demografické zmeny a súvisiaci vývoj na trhu práce, ako aj ekonomický potenciál a výhody udržania starších pracovníkov;
- Koncepcia veku, ageizmus a súvisiace stereotypy, kariérny prechod a vzdelávanie vo vyššom veku;
- Dôsledky zmeny kariéry vo vyššom veku a príslušné nástroje špecifické pre daný vek na prehodnotenie kariéry a zmenu kariéry;
- Výhody práce a vzdelávania v zahraničí a spôsob, akým možno podporiť relevantné možnosti mobility starších pracovníkov;
- Koncepcia "staršieho podnikania" a spôsob podpory tejto cesty medzi staršími ľuďmi;
- Teória kompetencií vo všeobecnosti a najmä metodika hodnotenia a overovania kompetencií LEVEL5.

Na druhej strane sa očakáva, že starší ľudia/uchádzači o zamestnanie/nezamestnaní v dôchodku budú schopní implementovať nástroje a techniky, ktoré na nich použijú poradcovia/školitelia/tréneri, ako aj samostatne využívať rozsiahle množstvo

vzdelávacích a informačných zdrojov, ktoré boli vyvinuté a zdieľané v rámci projektu SASSI LLC prostredníctvom SASSI Online Hub.

5.3 Trvanie, štruktúra a koncepcia odbornej prípravy

Ako už bolo spomenuté v [časti 4](#), program CPD je modulárny, zmiešaný vzdelávací program určený na samoštúdium odborníkov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy. Program pozostáva zo 6 tematických modulov, vrátane **približne 30 hodín online samoštúdia**, z ktorých každý je rozdelený do niekoľkých jednotiek (3 až 5). Kombinovaná odborná príprava je kombináciou seminárov, fázy samoštúdia s individuálnymi, reflexívnymi a praktickými činnosťami a fázy samohodnotenia. Hlavné piliere odbornej prípravy charakterizujú:

- **Funkcia Face-to-Face** - môže ísť o školenie, individuálne sedenie alebo skupinový workshop. Okrem toho sa ku každému modulu dodáva Pracovný zošit so skupinovými aktivitami súvisiacimi s každou jednotkou. K dispozícii sú podrobné pokyny, takže navrhované aktivity možno priamo použiť so žiakmi alebo ich ďalej rozvíjať/transformovať do ďalších cvičení. Väčšinu z nich možno v prípade potreby ľahko prispôbiť online vzdelávaciemu prostrediu. Príklad osobného školenia je uvedený ďalej, v časti 6.
- **Samostatné, individuálne učenie** - prostredníctvom informatívnych prezentácií PowerPoint, pracovných zošitov, webových odkazov na ďalšie čítanie a referencie, videí, audio podcastov, cvičení na sebareflexiu a nástrojov na sebakontrolu a sebahodnotenie. Niektoré cvičenia navrhujú ďalšie spoločné učenie so skupinami rovesníkov, priateľov alebo kolegov v práci.

Vzdelávacie moduly vzdelávacieho programu CPD

MODUL	JEDNOTKY
Modul 1 Starší pracovníci a trh práce	JEDNOTKA 1 Demografické zmeny a trh práce JEDNOTKA 2 Ekonomický potenciál starších pracovníkov JEDNOTKA 3 Potreby a preferencie starších pracovníkov
Modul 2 Kariérne poradenstvo podľa veku	JEDNOTKA 1 Pojem veku UNIT 2 Ageizmus a stereotypy JEDNOTKA 3 Prechod na kariéru vo vyššom veku JEDNOTKA 4 Učenie v starobe
Modul 3 Riadenie kariéry v neskoršom veku	JEDNOTKA 1 Zhodnotenie kariéry JEDNOTKA 2 Zmena kariéry JEDNOTKA 3 Rozvíjanie osobného príbehu
Modul 4 Veľvyslanci pre mobilitu v neskoršom veku	UNIT 1 Výhody práce a štúdia v zahraničí UNIT 2 Typy mobilit UNIT 3 Úloha a kompetencie veľvyslancov UNIT 4 Mobilita v praxi

Modul 5 Stať sa starším podnikateľom	JEDNOTKA 5 Hľadanie mobility
	JEDNOTKA 1 Podnikanie starších ľudí: Prijať rast, inovácie a dedičstvo v neskoršom veku
	JEDNOTKA 2 Schodisko od mäkkých k tvrdým: zručnosti staršieho podnikateľa
	JEDNOTKA 3 Uvoľnenie príležitostí: Od dobrovoľníctva k digitálnemu podnikaniu
Modul 6 Hodnotenie kompetencií	JEDNOTKA 1 Kompetencie a teória kompetencií
	JEDNOTKA 2 Hodnotenie kompetencií na úrovni 5
	JEDNOTKA 3 Sebareflexia a prepojenie s myslením

Tabuľka 1 - Obsah programu odbornej prípravy CPD

Podrobnejšie informácie o obsahu vzdelávania a vzdelávacích aktivitách nájdete **v učebnom pláne CPD**, ktorý je [prílohou tejto príručky](#).

5.4 Metódy/nástroje použité pri školení

Odborná príprava sa opiera o participatívny a interaktívny prístup, ktorý je kombináciou teoretických vstupov a zážitkového učenia prispôbeného zásadám vzdelávania dospelých. Využívanie takéhoto prístupu zabezpečuje všetkým účastníkom odbornej prípravy bezpečné prostredie pre prácu, motiváciu a aktívnu účasť a transparentnosť počas procesu odbornej prípravy. Pri navrhovaných aktivitách sa používajú rôzne techniky a metódy: informatívne, jasné a nie príliš textovo náročné prezentácie, rôzne druhy simulácií - hranie rolí, práca na prípadových štúdiách, skupinové diskusie, práca vo dvojiciach, sebareflexia a iné individuálne cvičenia. Návrh školenia poskytuje prostredie pre vzájomnú komunikáciu medzi školiteľmi a účastníkmi a umožňuje bohatú výmenu skúseností.



SASSI
Later-life Careers

6 IMPLEMENTÁCIA PROGRAMU ODBORNEJ PRÍPRAVY (PRÍKLAD Z PRAXE)

Kurz "Školenie na podporu kariérnych rozhodnutí v neskoršom veku" bol určený pre vzdelávateľov dospelých, kariérnych poradcov, manažerov ľudských zdrojov, školiteľov, lektorov a ďalších odborníkov pracujúcich so staršími pracovníkmi (55+) alebo staršími podnikateľmi. Ide o kompletný a inovatívny vzdelávací program vo formáte zmiešaného vzdelávania, ktorý pozostáva z online a samoštúdijnej zložky spolu s osobným vzdelávaním, s cieľom využívať zdroje, metódy a prístupy SASSI na zlepšenie svojich kompetencií v oblasti kariérového poradenstva v neskoršom veku, a tým pomôcť starším dospelým nájsť zmysluplnú a naplňujúcu prácu.

Tento vzdelávací program môže mať dva prístupy k vzdelávaniu: na jednej strane bude slúžiť ako osobné vzdelávanie a kontinuálny profesijný rozvoj, v rámci ktorého účastník vypracuje vlastný "vzdelávací projekt" a implementuje ho vo svojom profesijnom kontexte (vrátane aktivít, tém a obsahu, ktorým sa venuje v rámci vzdelávania); na druhej strane ponúka nástroje a usmernenia na prenos vedomostí a implementáciu, ako samotní školitelia, v rámci spoločného kurzu so svojimi kolegami, ktorí sa snažia získať odbornosť v oblasti poradenstva citlivého na vek a kariérového poradenstva v neskoršom veku, čím slúžia ako sprievodcovia a podpora pri implementácii vzdelávacích projektov vypracovaných účastníkmi vzdelávania.

Krátkodobá odborná príprava je teda kľúčovým prvkom programu zmiešaného vzdelávania SASSI LLC pre podporu výberu povolania v neskoršom veku. **Program pre prezenčnú zložku vzdelávacieho kurzu, ktorý predstavíme v tejto kapitole, je len návrhom, ako možno obsah, moduly a aktivity poskytnúť cieľovým skupinám.**

6.1 Úplný program školenia

Celý vzdelávací program, aktivity a obsah sú založené na [vzdelávacích moduloch](#) a [pracovných zošitoch](#) vytvorených v rámci projektu. Po absolvovaní samoštúdia budú mať odborníci v oblasti OVP prostredníctvom SASSI Hub (kde sú k dispozícii všetky uvedené materiály) následne prístup k školeniu na podporu výberu povolania v neskoršom veku.

1. Dva nadnárodné webové semináre ako prípravné opatrenia na spoločné školenie:

Webinár 1 bude otvorený pre všetkých záujemcov o túto tému a jeho cieľom bude predstaviť projekt, čo sa očakáva a prečo, načrtnúť očakávané výsledky vzdelávania a ukázať proces registrácie a výberu;

Webinár 2 bude druhým podujatím, teraz zameraným na tých, ktorí boli vybraní na spoločné školenie. Všeobecné ciele poskytnú lepší prehľad o projekte, jeho kontexte/odôvodnení a predpokladaných výsledkoch vzdelávania a predstavia niektoré úlohy pred prípravou na kurz.

2. Spoločný kurz odbornej prípravy na podporu výberu povolania v neskoršom veku

- získať praktické poznatky o metodike SASSI Later-life Careers, vyskúšať si vzdelávacie moduly a naučiť sa, ako aplikovať postupy kariérového poradenstva so staršími ľuďmi, ktorí chcú alebo musia naďalej pracovať;
- preskúmať spôsoby boja proti diskriminácii starších pracovníkov na pracovisku - ageizmu.

Návrh tohto "krátkeho kurzu" je krátky školiaci program v trvaní 3 dní (približne 24 hodín školenia), v rámci ktorého sa budú všetky vzdelávacie moduly preberať praktickým a praktickým prístupom, konkrétne:

- 🌀 **Modul 1 | Starnúci pracovníci a trh práce**
- 🌀 **Modul 2 | Kariérne poradenstvo podľa veku**
- 🌀 **Modul 3 | Riadenie kariéry v neskoršom veku**
- 🌀 **Modul 4 | Veľvyslanci mobility v neskoršom veku**
- 🌀 **Modul 5 | Stať sa starším podnikateľom**
- 🌀 **Modul 6 | Hodnotenie kompetencií**

Nižšie je uvedené navrhované rozdelenie obsahu a práce počas 3 dní školenia.

DEŇ I

Zasadnutie 0 | Lámanie ľadov a úvod

Odporúča sa zorganizovať uvítacie stretnutie pre účastníkov, pretože nie všetci vzdelávatelia dospelých, kariéroví poradcovia, manažéri ľudských zdrojov, školitelia, lektori alebo iní odborníci pracujúci so staršími pracovníkmi (55+) alebo staršími podnikateľmi sa môžu navzájom poznať. Na základe profilov účastníkov môže facilitátor/školiť realizovať aktivitu na prelomenie ľadov, aby motivoval a upútal pozornosť účastníkov na zvyšok dňa.

Zasadnutie 1 | Kariérne poradenstvo podľa veku

Krátky úvod do témy, umiestnenie vypracovaného obsahu a príslušných aktivít a prepojenie s reálnym svetom sú kľúčové pre prezentáciu C-VET a ďalších odborníkov.

Zdroje:

- Pracovný zošit kariérového poradenstva pre jednotlivé vekové kategórie 2 - [k dispozícii tu](#)
- Prezentácia kariérového poradenstva podľa veku - [k dispozícii tu](#)

Cieľom tejto témy je vybaviť odborníkov potrebnými zručnosťami na účinnú podporu osôb vo veku 55 rokov a viac v ich neskorších fázach kariéry, pričom sa zdôrazňuje mnohostranná povaha veku a heterogenita starších ľudí, pričom sa uznáva široká škála

skúseností a okolností, ktoré formujú skupinu 55+.

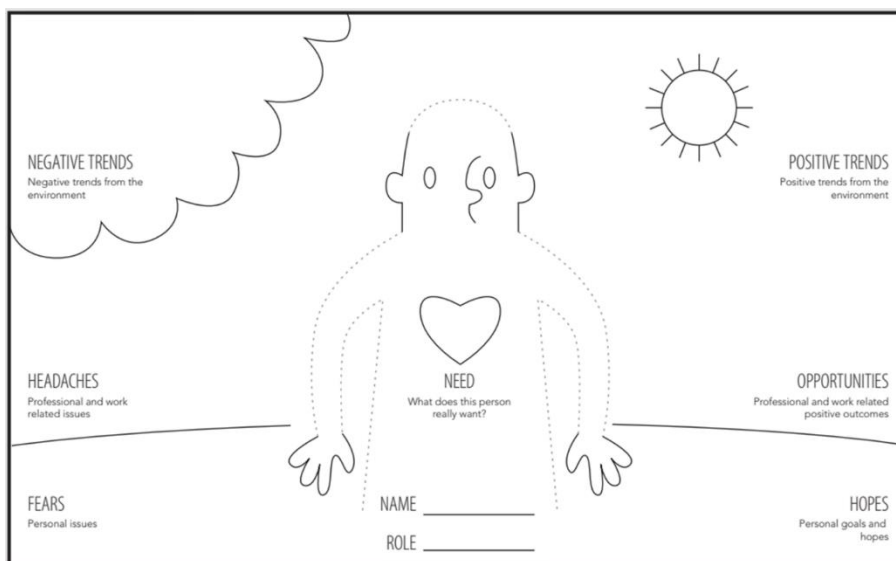
Očakáva sa, že po absolvovaní tohto kurzu budú účastníci vybavení nástrojmi na riešenie ageizmu a negatívneho vnímania, ktoré ich klientom umožnia prekonať prekážky a získať sebadôveru vďaka svojmu veku.

Čo je teda základným a najdôležitejším krokom k tomu, aby ste dokázali pochopiť rozhodnutia a potreby staršieho podnikateľa a vedeli ho usmerniť a podporiť na jeho ceste?

Podľa "CHODIŤ V JEJICH OBUVI"

Za týmto účelom sa navrhuje **aktivita "PERSONA"**, ktorá je skvelým zdrojom informácií a navrhuje odborníkom, aby sa zamysleli nad nasledujúcimi otázkami:

- Aký môže byť starší pracovník/uchádzač o zamestnanie?
- Akým výzvam môžu čeliť (napr. nové zručnosti, schopnosť učiť sa atď.)?
- Aké silné stránky a hodnotu by mohli mať?
- Akým výzvam môžu starší pracovníci čeliť (napr. diskriminácia na základe veku, vlastné stereotypy atď.)?
- Ako a prečo starší dospelí menia svoju kariéru?



Obrázok 12 - Príklad šablóny činnosti PERSONA

Aktivita sa môže vykonávať v skupinách, dvojiciach alebo individuálne, v závislosti od veľkosti alebo potrieb skupiny. Na záver budú odborníci vyzvaní, aby celej skupine predstavili svoje PERSONY a zamysleli sa nad hlavnými charakteristikami, výzvami a hlavnými hodnotami staršieho pracovníka/podnikateľa v súčasnosti.

Sekcia 2 | Riadenie kariéry v neskoršom veku

Krátky úvod do témy, umiestnenie vypracovaného obsahu a príslušných aktivít a prepojenie s reálnym svetom sú kľúčové pre prezentáciu C-VET a ďalších odborníkov.

Zdroje:

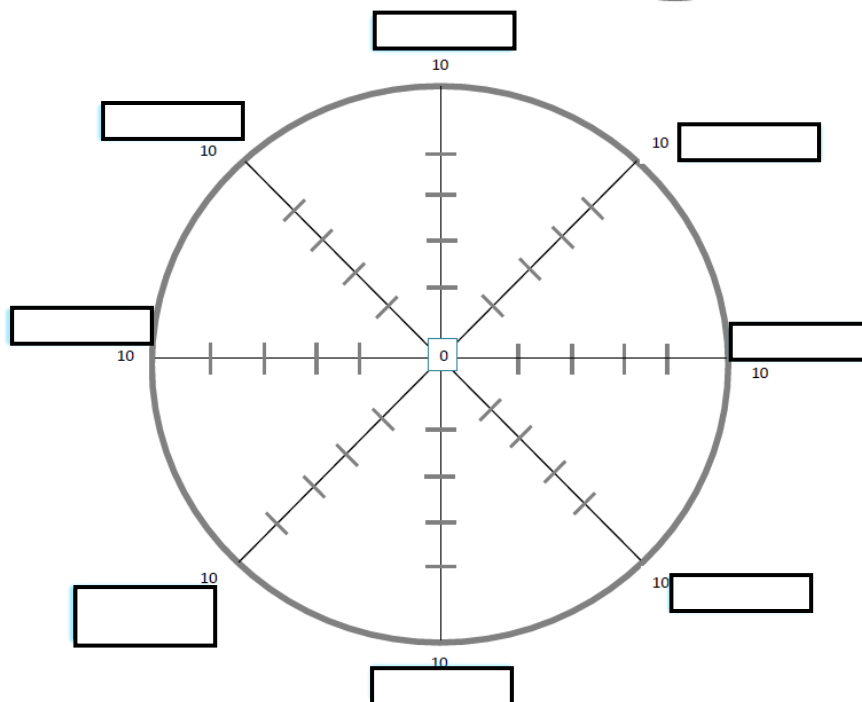
- Manažment kariéry v neskoršom veku Pracovný zošit 3 - [k dispozícii tu](#)
- Prezentácia Manažment kariéry v neskoršom veku - [k dispozícii tu](#)

Cieľom tejto témy je poskytnúť odborníkom nástroje a zdroje na pomoc starším ľuďom na ich ceste za kariérou v neskoršom veku. Hlavnou myšlienkou tejto témy v rámci odbornej prípravy je spolupracovať s odborníkmi pri skúmaní špecifických potrieb a motivácií ľudí vo veku 55+ pre dlhšiu pracovnú kariéru, preskúmať praktickú stratégiu a rámec na uskutočnenie preskúmania kariéry v neskoršom veku a inšpirovať starších pracovníkov/starších podnikateľov, aby pri vypracovaní kariérneho plánu využili svoj osobný príbeh.

V prvom rade by sa "riadenie kariéry v neskoršom veku" mohlo začať zavedením konceptu "preskúmania kariéry" v neskoršom veku pre odborníkov. Môžete začať stanovením kontextu kariéry v neskoršom veku - prečo je dnes práca v neskoršom veku veľkou témou, ako môže vyzeráť kariéra v neskoršom veku a aké sú jej výhody. Tejto téme by sa mohla venovať jednoduchá panelová diskusia vo veľkej skupine, v ktorej by sa účastníci podelili o niektoré nápady a reálne prípady vlastných klientov a skúseností.

Preskúmanie kariéry zahŕňa aj a predovšetkým zamyslenie sa nad našimi súčasnými životnými oblasťami, zváženie, ako sú (alebo nie sú) vyvážené, a tým pochopenie, ktoré oblasti si vyžadujú viac pozornosti a investícií. Identifikovaním oblastí, ktoré nám viac "chýbajú", a toho, čo je potrebné na ich zlepšenie, je možné sústrediť sa na to podstatné, uvedomiť si vlastné silné stránky a nedostatky a nasmerovať všetok potenciál k revízii kariéry.

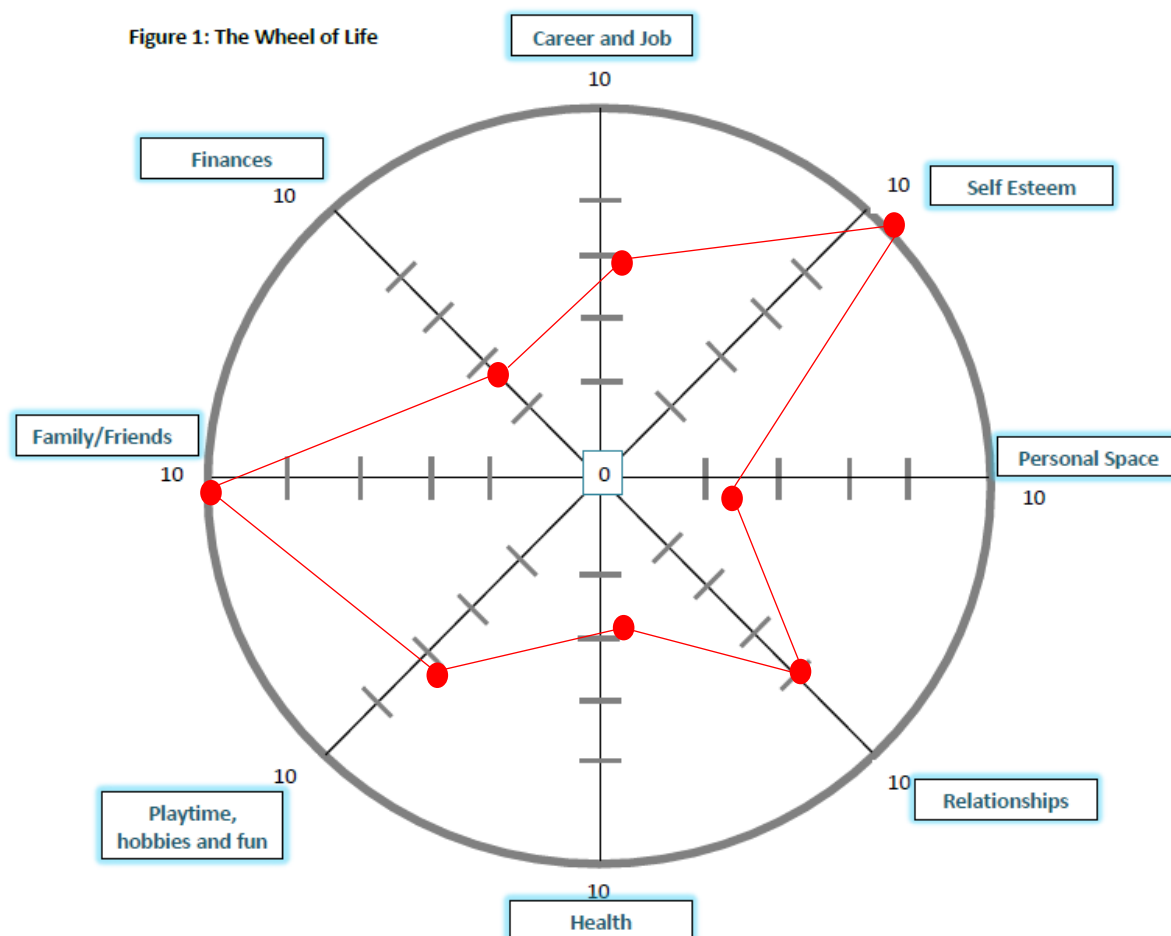
Ale ako? Pomocou "Kola života"!



Obrázok 13 - Príklad šablóny aktivity Kola života

"Koleso života" je jednoduchá aktivita, ktorá účastníkom umožní zamyslieť sa nad úrovňou spokojnosti s hlavnými oblasťami ich života podľa postupu opísaného nižšie:

1. Identifikujte 10 najdôležitejších oblastí života, ktoré majú v súčasnosti najväčší vplyv, a napíšte ich do jednotlivých štvorcov Kola.
2. Každá os na kolese zodpovedá oblasti života. Na každej osi určte úroveň spokojnosti s príslušnou oblasťou života na stupnici od 0 (stred Kola) po 10 (vonkajší okraj Kola) - môžete to označiť "bodkou", "krížikom" atď.
3. Po označení všetkých oblastí spojte všetky "body" cez všetky osi (pozri príklad nižšie).



4. Zamyslite sa nad dôvodmi nižšej spokojnosti a zvážte, čo je potrebné zmeniť vo vašom osobnom/profesijnom živote, aby ste tieto oblasti zlepšili:

- Čo musím urobiť, aby som bol spokojnejší, čo musím zmeniť?
- Čo môžem urobiť sám, aby som tieto zmeny uskutočnil?
- Musím rozvíjať alebo zlepšovať niektoré zo svojich zručností?
- O čo môžem požiadať ostatných, aby mi pomohli?
- Ako zistím, že sa situácia zlepšila - čo budem cítiť, vidieť alebo počuť inak?

Táto aktivita bude mať oveľa väčší potenciál, ak sa bude vykonávať individuálne. Na záver budú odborníci vyzvaní, aby predstavili svoje koleso života celej skupine, pričom sa zamyslia a budú schopní pochopiť a zžiť sa do situácie starších pracovníkov, pokiaľ ide o hodnotenie kariéry. Na konci tejto aktivity budú mať väčšie povedomie o potrebnej rovnováhe medzi najdôležitejšími oblasťami života každého klienta, samozrejme, s prihliadnutím na to, že tieto oblasti sa môžu u jednotlivých klientov líšiť.

Aby proces kariérového poradenstva a hodnotenia prebiehal čo najlepšie a mal pozitívny vplyv na starších pracovníkov, musí si každý vzdelávateľ dospelých, kariérový poradca, manažér ľudských zdrojov, školiteľ, tútor a ďalší odborník pracujúci so staršími pracovníkmi uvedomiť, v ktorých oblastiach sa jeho klient cíti najspokojnejší a na ktorých je potrebné pracovať.

A práve v tom spočíva jeden z najdôležitejších výsledkov tejto odbornej prípravy:

schopnosť viesť kariérny prieskum každého klienta so znalosťami, empatiou a účinne, na základe získaných vedomostí, potrieb a skutočností klienta a jeho želaného cieľa.

*A aký je najjednoduchší spôsob, ako vyjadriť všetky naše skúsenosti, identifikovať pozitívne oblasti a zamyslieť sa nad tými menej uspokojivými...? **Prostredníctvom rozprávania príbehov!***

Rozprávanie príbehov je zručnosť a nástroj pre plán osobného rozvoja, ktorý potrebuje každý človek, ktorý chce v (neskoršom) živote urobiť prvý krok k zmene (kariéry). Po objasnení prínosov prehľadu kariéry v neskoršom veku a naučení sa, ako ho urobiť so staršími ľuďmi, a identifikovaní oblastí v živote s vysokou mierou angažovanosti; by ste mali začať skúmať, prečo je také dôležité byť hrdinami vo vlastných príbehoch, aby ste mohli svojich klientov viesť k ďalšiemu kroku - vypracovaniu štruktúrovaného plánu kariéry v neskoršom veku a jeho dodržiavaniu.

Preto sa navrhuje nová aktivita, ktorá by spojila tému Prehľad kariéry s rozprávaním príbehov prostredníctvom **stromu života**.



Obrázok 14 - Aktivita Strom života

Koruna = rast

Čo chcem zmeniť alebo na čom chcem pracovať?

Aké sú moje ciele/vízie?

Červy = bariéry

Čo mi prekáža?

Ovocie = výsledky

Čo chcem zbierať neskôr?

Čo chcem odovzdať?

Kmeň = súčasná situácia

Kde som dnes?

Aká je moja súčasná situácia?

Korene = sila

V čom som dobrý?

Aké sú moje silné stránky?

V čom spočíva moja sila?

Každý účastník krátkého kurzu by sa mal individuálne venovať jednoduchej profesionálnej/profesijnej introspekcii a zamyslieť sa nad niektorými z otázok uvedených na obrázku vyššie. Prostredníctvom tejto introspekcie a na základe toho, čo každý účastník vnímal v aktivite "Koleso života", bude môcť vykonať čistú a plodnú profesijnú/profesijnú revíziu.

Na konci tejto osobnej introspekcie sú účastníci vyzvaní, aby vyrozprávali svoj kariérny

príbeh - kde boli, ako sa dostali do súčasnosti, kde chcú byť a akú cestu potrebujú na dosiahnutie svojich cieľov. To im umožní na základe vlastných skúseností rozvinúť to, čo je dôležité viesť a pomáhať klientom dosiahnuť pri kariérovom poradenstve a usmerňovaní v neskorej kariére.

Zasadnutie 3 | Záver dňa

Na konci každého dňa školenia je dôležité urobiť malú rekapituláciu preberaného obsahu, hlavných záverov a pocitov účastníkov.

DEŇ II

Zasadnutie 0 | Lámanie ľadov a úvod

Odporúča sa zorganizovať uvítacie stretnutie pre účastníkov, pretože nie všetci vzdelávatelia dospelých, kariéroví poradcovia, manažéri ľudských zdrojov, školitelia, lektori alebo iní odborníci pracujúci so staršími pracovníkmi (55+) alebo staršími podnikateľmi sa môžu navzájom poznať. Na základe profilov účastníkov môže facilitátor/školiť realizovať aktivitu na prelomenie ľadov, aby motivoval a upútal pozornosť účastníkov na zvyšok dňa.

Zasadnutie 1 | Podnikanie starších ľudí a sila sebareflexie

Krátky úvod do témy, umiestnenie vypracovaného obsahu a príslušných aktivít a prepojenie s reálnym svetom sú kľúčové pre prezentáciu C-VET a ďalších odborníkov.

Zdroje:

- Stať sa starším podnikateľom Pracovný zošit 5 - [k dispozícii tu](#)
- Prezentácia Stať sa starším podnikateľom - [k dispozícii tu](#)
- **Sprievodca, ako sa stať starším podnikateľom** - [k dispozícii tu](#)

Toto zasadnutie by sa malo začať krátkym úvodom do problematiky podnikania starších ľudí a prepojiť ho s výsledkami aktivít z prvého dňa školenia a predstavením.....

*dôležitosť **sebareflexie a sila predstavivosti***

Predstavivosť nie je užitočná len na hodinách umenia. Existuje čoraz viac literatúry, ktorá spája našu schopnosť predstavovať si a vizualizovať potenciálne budúce scenáre s našou schopnosťou odhaliť trendy, identifikovať kľúčové faktory a nakoniec - uskutočniť zmeny. Vizualizácia ovplyvňuje nielen kognitívnu, ale aj efektívnu úroveň. Účasť na vizualizačných aktivitách môže mať merateľný vplyv na úroveň rozhodovania, s ktorým sa venujete projektu.

Preto sa navrhuje **vizualizačná aktivita, ktorá** je prepojená s kariérnym hodnotením a potenciálnym budúcim kariérnym vývojom. Vďaka tomu účastníci využijú metodiku



vizualizácie, ktorá im pomôže lepšie preskúmať potenciálny vplyv budúcich krokov a posilniť motiváciu k aktívnym krokom pre kariérny rozvoj.

Krok 1

Predstavte si scenár o 5 rokov v budúcnosti. Pracovali ste na kariérnych plánoch, ktoré ste si starostlivo stanovili. Niektoré z nich sa vám podarilo splniť, iné menej. Kde sa nachádzate z profesionálneho hľadiska?

- V akej pozícii sa nachádzate?
- V akej spoločnosti?
- Čo spoločnosť robí?
- Kto sú jej klienti?
- Aké sú jej hlavné produkty a služby?
- Kto sú jej konkurenti?

Krok 2

Pozrite sa na svoju spoločnosť z pohľadu ostatných:

- Ako vidia vašu spoločnosť vaši klienti? Čo sa im na nej páči? Prečo sa rozhodli kúpiť si jej výrobky?
- Ako vidia spoločnosť vaši konkurenti? Prečo je pre nich hrozbou?
- Ako vidia spoločnosť vaši kolegovia? Prečo sú motivovaní pracovať v nej?

Krok 3

Zamyslite sa nad tým, ako ste sa dostali tam, kde ste:

- Aké kroky ste podnikli?
- Ktoré z vašich vlastností vám najviac pomohli?
- Čo bolo pre vás najväčšou výzvou?
- Kde by ste boli, keby ste sa na túto cestu nevydali?

Skupinová diskusia - Vplyv vizualizácie

Po osobnej introspekcii môže byť dôležitá skupinová diskusia, ktorá sa zamyslí nad vplyvom vizualizácie na definovanie a vnímanie budúcnosti. Na tento účel navrhujeme niekoľko otázok:

- Dosiahli ste po účasti na vizualizačnej aktivite väčšiu mieru jasnosti o svojich vyhlídkach na vytvorenie budúceho vplyvu?
- Cítite sa viac naklonení začať nový podnik, alebo dávate prednosť istote svojho súčasného zamestnania?
- Ako môžete inšpirovať ostatných, aby sa vydali na cestu podnikania?

Zasadnutie 2 | Tvrdé zručnosti v podnikaní starších ľudí

Krátky úvod do témy, umiestnenie vypracovaného obsahu a príslušných aktivít a prepojenie s reálnym svetom sú kľúčové pre prezentáciu C-VET a ďalších odborníkov.

Zdroje:

- Stať sa starším podnikateľom Pracovný zošit 5 - [k dispozícii tu](#)
- Prezentácia "Od myšlienok k praxi: tvrdé obchodné zručnosti" - [k dispozícii tu](#)
- **Spríevodca, ako sa stať starším podnikateľom** - [k dispozícii tu](#)

Po použití vizualizácie na premýšľanie o našej budúcej ceste/kariére je nevyhnutné definovať, ako budeme realizovať náš podnikateľský nápad a ako ho budeme budovať!

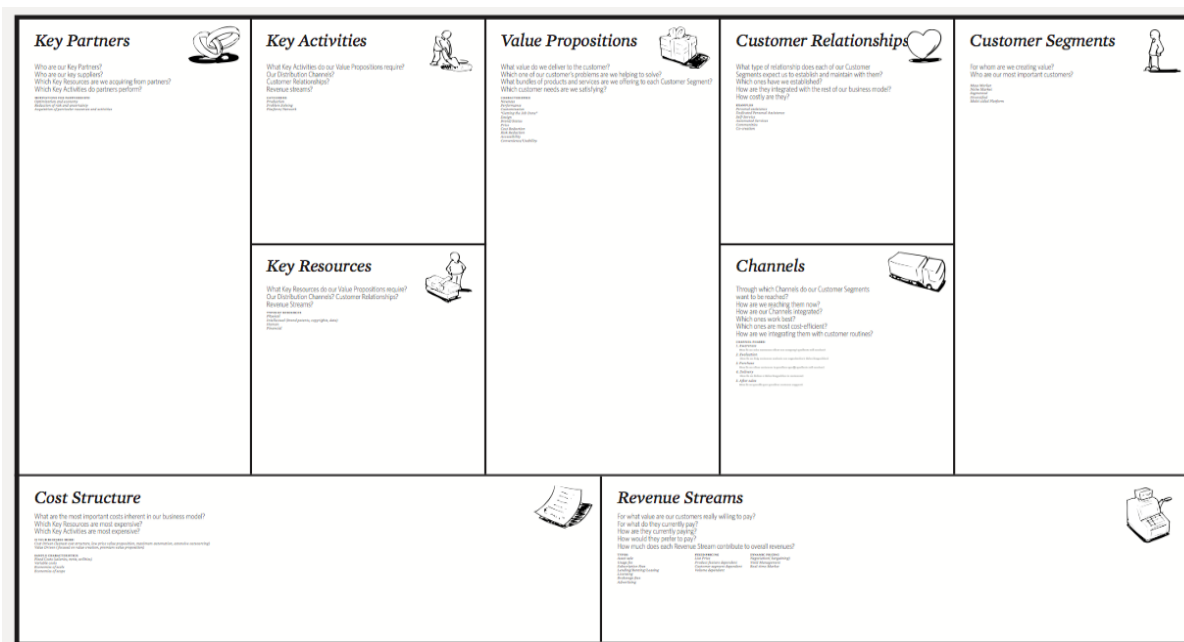
Tak ako potrebujeme jednotné konvencie a princípy na grafické znázornenie a popis **dispozície domu** (napríklad), potrebujeme nástroj na popis obchodného modelu danej organizácie. Najčastejším prístupom tohto typu bol **podnikateľský plán, výročné správy, správy o hospodárení**, kde sa na opis podnikateľského modelu používalo príliš veľa textu. Ukázalo sa teda, že tieto nástroje **nie sú vhodným prostriedkom na jednoduchý a praktický opis obchodného modelu**.

Aká je teda definícia obchodného modelu? Jednoducho by sa to dalo vyjadriť takto:

"Obchodný model opisuje, ako podnik zarába peniaze!"

*Tak sa zrodil **obchodný model Canva!***

Business Model Canvas (BMC) "opisuje zdôvodnenie toho, ako organizácia vytvára, poskytuje a zachytáva hodnotu". Pozostáva zo šablóny 9 základných stavebných blokov, ktoré za predpokladu, že fungujú spoločne, odpovedajú na základné otázky, ktoré musí riešiť každý podnikateľský model.



Obrázok 15 - Šablóna obchodného modelu Canva

Ak chcete zaviesť túto metodiku, môžete začať s **cvičením Hlúpa krava!** Dajte svojim účastníkom niekoľko inštrukcií:

Krok 1

(Individuálne) Môžete napísať alebo si spomenúť na **3 obchodné modely, v ktorých "hlavnú úlohu zohráva cow"**? Môžu to byť akékoľvek bláznivé, zábavné alebo vážne obchodné modely, ktorých súčasťou je krava. Zamerajte sa na **klúčové prvky, ktoré** majú vaše obchodné modely. Vychádzajúc z **vlastností kravy**, premýšľajte o možných obchodných modeloch - **ako presne chcete na krave zarobiť**.

Dajte im 5 minút na premýšľanie a vyzvite ich, aby svoje nápady predstavili zvyšku skupiny a zapísali ich na lístky.

rent-a-cow-for-the-weekend

cows-for-advertising



Obrázok 16 - Príklady obchodných modelov s kravou

Krok 2

Ako pokračovanie "cvičenia s hlúpou kravou" urobíte ako facilitátor mostík k teórii tým, že sa účastníkov opýtate, **aká je ich definícia obchodného modelu**. Môže to byť krátka definícia alebo len poukázanie na niektoré prvky obchodného modelu.

Napíšte ich nápady na flipchart, tabuľu, post-its atď.

Krok 3

Východiskom tohto seminára o BMC by malo byť spoločné chápanie toho, čo je to obchodný model. Vy ako facilitátor aj účastníci potrebujete koncept obchodného modelu, ktorému všetci rozumejú: taký, ktorý uľahčí opis a diskusiu. Musia vychádzať z rovnakého bodu a hovoriť o rovnakej veci. Výzvou je, že koncept musí byť jednoduchý, relevantný a intuitívne zrozumiteľný, pričom nesmie príliš zjednodušovať zložitosť fungovania podnikov.

Aby ste účastníkom predstavili a vytvorili spoločnú predstavu o tom, čo je Business Model Canvas, pozvite ich, aby si pozreli dve krátke videá:

Video 1 - <https://youtu.be/wwShFsSFb-Y>

Video 2 - <https://youtu.be/wlKP-BaC0jA>

Po tomto krátkom úvode do metodiky je čas odovzdať slovo účastníkom a prinútiť ich, aby **si vytvorili vlastný Business Model Canva** (**POZNÁMKA: ako podklad pre túto aktivitu môžete použiť prezentáciu "Od nápadov k praxi: tvrdé podnikateľské zručnosti" a pracovný zošit modulu 5 (aktivita Môj podnikateľský nápad)**).

Na tento účel navrhujeme, aby sa účastníci rozdelili do malých skupín, ktoré umožnia diskusiu a rôzne pohľady. Na túto aktivitu navrhujeme 40 minút.

Ako facilitátor by ste mali túto aktivitu dôkladne vysvetliť:

1. Rozdajte každej skupine prázdnu šablónu Business Model Canvas (pozri [Obrázok 15](#))
2. Vysvetlite účastníkom, že kritériá dobre navrhnutého obchodného modelu sú najmä dve:
 - i. konzistentnosť stavebných blokov obchodného modelu - ako samostatného aj celého modelu;
 - ii. rozlíšenie a oddelený trhový prístup k rôznym segmentom zákazníkov (napr. rôzne hodnotové ponuky, kanály atď. pre rôzne segmenty zákazníkov)
3. Môžu začať vyplňať všetky segmenty na základe svojich podnikateľských nápadov. Niekoľko podnetov na zamyslenie:
 - Akú ponuku hodnoty by ste ponúkli jednotlivým segmentom zákazníkov?
 - Ako oslovíte a získate svojich cieľových zákazníkov?
 - Ako budete vzťahy so zákazníkmi?
 - Aké sú toky príjmov tohto modelu?
4. Po skončení všetkých skupín bude musieť každá z nich predstaviť svoje BMC ostatným účastníkom. Po tom, čo všetci prezentovali, položte niekoľko otázok na debriefing:
 - Ako ste našli plátna ostatných skupín? Boli obchodné bloky dobre integrované a logické?
 - Ako ste sa cítili počas cvičenia? Aký bol pre vás zážitok z práce v malej skupine?
 - Ako hodnotíte BMC ako nástroj na hodnotenie podniku? Považujete ho za relevantný pre svoje vlastné potenciálne podnikateľské nápady?
 - Aký bol váš "aha moment" počas cvičenia?
 - Čo by ste si z tohto workshopu odniesli domov?

Sekcia 3 | Rôzne spôsoby podnikania

Krátky úvod do témy, umiestnenie vypracovaného obsahu a príslušných aktivít a prepojenie s reálnym svetom sú kľúčové pre prezentáciu C-VET a ďalších odborníkov.

Zdroje:

- Prezentácia Rôzne spôsoby podnikania - [k dispozícii tu](#)
- Odomykanie príležitostí: Prezentácia Od dobrovoľníctva k digitálnemu podnikaniu - [k dispozícii tu](#)

Jednoduchým spôsobom, ako ukončiť druhý deň školenia, je venovať sa niektorým spôsobom, ako sa starší pracovník môže stať podnikateľom, a preskúmať ich. Na tento účel navrhujeme, aby ste účastníkov viedli prostredníctvom centra SASSI, konkrétne v kurze "[Sprievodca, ako sa stať starším podnikateľom - Rôzne spôsoby, ako sa stať podnikateľom](#)".

Účastníci tak budú skúmať podnikateľské príležitosti, ako napríklad:

- Dobrovoľníctvo
- Voľná noha
- Sociálne podnikanie
- Poradenstvo/mentoring
- Digitálne podnikanie

Nižšie navrhujeme súbor rôznych aktivít, ktoré môžete ako facilitátor realizovať s účastníkmi, aby ste ich prinútili premýšľať o rôznych možnostiach podnikania v neskoršom veku. **POZNÁMKA: keďže to budete vy, kto pozná vašu skupinu účastníkov, ich potreby a záujmy, mali by ste si vybrať jednu alebo dve aktivity, ktoré chcete realizovať, nie všetky.**

Dobrovoľníctvo

Individuálna činnosť

V hlave staršieho pracovníka sa môžu vyskytnúť rôzne prekážky, kvôli ktorým váhajú, keď uvažujú o dobrovoľníckej činnosti.

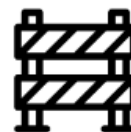
1. Vyzvite účastníkov, aby sa pozreli na tri typy prekážok uvedené nižšie:



Emotional barriers



Structural barriers



Practical barriers

2. Dajte im 3 rôznofarebné lístky a požiadajte ich, aby na každý z nich napísali svoje prekážky - emocionálne, štrukturálne a praktické.
3. Vyzvite ich, aby sa o svoje myšlienky podelili v rámci skupiny:
 - Čo vám najviac prekáža?
 - Aké sú vaše obavy?
4. V skupine sa pokúste nájsť rôzne spôsoby prekonania prekážok, ktoré identifikoval každý z účastníkov.



Voľná noha

Individuálna činnosť

1. Predstavte účastníkom nasledujúci príklad:

Šéfkuchárka počas svojho života pracovala v rôznych reštauráciách a nazbierala veľa skúseností v oblasti varenia. Teraz, vo veku 58 rokov, chce vyskúšať inú prácu a iný životný štýl a rozhodla sa pre prácu na voľnej nohe.

2. Potom na flipchart alebo tabuľu napíšte nasledujúcu otázku: **Aké možnosti má pri premene svojich kuchárskych zručností na prácu na voľnej nohe?**
3. Požiadajte účastníkov, aby vymysleli minimálne päť rôznych spôsobov, ako môže šéfkuchár premeniť svoje skúsenosti s varením na služby na voľnej nohe. Vyzvite ich, aby išli k tabuli a spoločne napísali svoje myšlienky. Na záver urobte krátke zhrnutie.

Sociálne podnikanie

Individuálna činnosť

1. Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad nasledujúcimi otázkami:

Zistili ste vo svojej komunite neuspokojené sociálne problémy? Hľadáte hlbší zmysel svojej budúcej práce? Chcete prevziať spoločenskú zodpovednosť, riešiť sociálne problémy a povzbudiť ostatných, aby vás nasledovali? Cítite určitú morálnu povinnosť zmeniť tento svet k lepšiemu?

2. Požiadajte ich, aby vytvorili zoznam najhorších problémov, ktoré sa týkajú ich a ich komunity/ dediny/ atď.
3. Teraz ich požiadajte, aby si znovu prešli zoznam a vycítili, pri ktorom probléme sa najviac dojednávajú.
4. V dokumente by mali účastníci uviesť niektoré spôsoby, ako zlepšiť alebo vyriešiť tieto sociálne problémy, a aké "postupy" by mohli prijať, aby k tomu prispeli.
5. Diskutujte vo veľkej skupine

Digitálne podnikanie

Individuálna činnosť

Na vytvorenie digitálneho podniku a prácu v ňom je nevyhnutné mať digitálne zručnosti. Niektorí účastníci školenia ich môžu mať, iní však nie, a preto je dôležité sa touto otázkou počas školenia zaoberať.



Jednoduchou aktivitou, ktorá však má na účastníkov veľký vplyv, je **otestovanie ich digitálnych zručností**. Na tento účel navrhujeme, aby ste účastníkov pozvali na webovú stránku Europass a vyplnili test "[Napíšte svoje digitálne zručnosti](#)".

Zasadnutie 3 | Záver dňa

Na konci každého dňa školenia je dôležité urobiť malú rekapituláciu preberaného obsahu, hlavných záverov a pocitov účastníkov.

DEŇ III

Zasadnutie 0 | Lámanie ľadov a úvod

Odporúča sa zorganizovať uvítacie stretnutie pre účastníkov, pretože nie všetci vzdelávatelia dospelých, kariéroví poradcovia, manažéri ľudských zdrojov, školitelia, lektori alebo iní odborníci pracujúci so staršími pracovníkmi (55+) alebo staršími podnikateľmi sa môžu navzájom poznať. Na základe profilov účastníkov môže facilitátor/školiť realizovať aktivitu na prelomenie ľadov, aby motivoval a upútal pozornosť účastníkov na zvyšok dňa.

Zasadnutie 1 | Mobilita

Krátky úvod do témy, umiestnenie vypracovaného obsahu a príslušných aktivít a prepojenie s reálnym svetom sú kľúčové pre prezentáciu C-VET a ďalších odborníkov.

Zdroje:

- Pracovný zošit 4 Ambasádori mobility v neskoršom veku - [k dispozícii tu](#)
- Prezentácia o typoch mobilít - [k dispozícii tu](#)
- **Veľvyslanci pre mobilitu v neskoršom veku** - [k dispozícii tu](#)

Mobilita môže slúžiť ako nástroj profesionálneho rozvoja, ako miesto na získanie nových kompetencií. Mobilita je miestom, kde sa nadväzujú nové kontakty, a tým sa rozširuje profesionálna sieť. Mobilita je miestom, kde sa stretávajú ľudia z rôznych oblastí, vymieňajú si nápady a rodia sa inovácie.

Keďže poznáme pozitívny vplyv vzdelávacej mobility na osobný rozvoj, sociálne začlenenie a občiansku participáciu, naším spoločným cieľom by malo byť, aby sa vzdelávacia mobilita stala výnimkou a pravidlom na všetkých úrovniach vzdelávania a kariéry a pre všetky vekové kategórie. To znamená prekonať finančné a spoločenské, ale často aj osobné prekážky.

Dobрым spôsobom, ako pochopiť výhody a vplyv mobility na každého človeka, je zamyslieť sa nad jeho...

Skúsenosti s osobnou mobilitou!

Navrhujeme **aktivitu**, ktorá vyzve účastníkov, aby sa zamysleli nad vlastnou **históriou mobilit** a ich vplyvom na ich profesionálny rozvoj.

Krok 1

Predstavte tému mobilit a niekoľko príkladov, ktoré účastníkom poslúžia ako základ na premýšľanie.

Potom ich rozdeľte do krátkych skupín (t. j. 3 alebo 4 osoby) a každej skupine dajte mapu (**môže to byť mapa Európy, sveta alebo iná, s ohľadom na profil skupiny**).



Obrázok 17 - Príklad mapy sveta na rozdávanie

Krok 2

Každý z nich sa musí individuálne zamyslieť nad všetkými miestami, ktoré navštívil, z iného ako turistického hľadiska (t. j. pracovného, vzdelávacieho, dobrovoľníckeho atď.). Zo všetkých miest musia účastníci vybrať tri, ktoré považujú za pre nich najvýznamnejšie, a označiť ich na mape.

Krok 3

Pri každej z týchto troch možností sa účastníci musia individuálne zamyslieť nad nasledujúcimi otázkami:

- Prečo mi na tejto ceste záležalo?
- Aké zručnosti som si tam osvojil?
- Kto sú ľudia, ktorých som tam stretol? Som s niektorými z nich stále v kontakte?
- Zmenila táto skúsenosť nejako môj pohľad na moju profesionálnu úlohu?

Krok 4



V malých skupinách sa účastníci podelia o svoje skúsenosti s mobilitou a o tom, aký vplyv a význam má pre nich každá z nich, pričom si vypočujú aj skúsenosti ostatných. Potom by každá skupina mala s prispením všetkých účastníkov zapísať na leták všetky spôsoby, akými mobilita ovplyvnila účastníkov.

Krok 5

Podelte sa o závery s celou skupinou a skúste účastníkom položiť nasledujúce otázky:

- Vnímate teraz úlohu mobilit vo svojom profesionálnom živote inak?
- Počuli ste niečo, čo vás prekvapilo?
- Cítite sa lepšie pripravení presvedčiť ostatných o týchto výhodách?

Táto aktivita sama o sebe bude slúžiť ako motto na predstavenie...

... RÔZNE TYPY MOBILITY...

..., ktoré sú k dispozícii starším pracovníkom a ktoré môžu využívať.

Po vstupe do témy mobilit z osobného hľadiska a po zamyslení sa nad vlastnou históriou a vplyvom mobilit na ich profesionálny a osobný rozvoj sú účastníci vyzvaní, aby sa zamysleli nad výhodami a nevýhodami, ktoré môžu mať rôzne typy mobilit pre starších pracovníkov.

Je dôležité zaoberať sa významom mobility pre profesionálny rozvoj a dôležitosťou výberu správnej mobility vzhľadom na osobné ciele a ambície. **Ako si však vybrať?** Existujú určité obmedzujúce faktory, ako napr:

- Dostupný čas
- Jazykové znalosti
- Finančné zdroje

Po zohľadnení týchto obmedzení je potrebné prispôbiť typ mobility cieľom účastníka: ide o získanie vedomostí, precvičenie určitých zručností, znovunadobudnutie sebadôvery, nadviazanie kontaktov alebo niečo iné. Môže sa stať, že existuje viac ako jeden vhodný typ mobility.

To by sa mohlo uskutočniť prostredníctvom **aktivity Svetová kaviareň.**

Krok 1

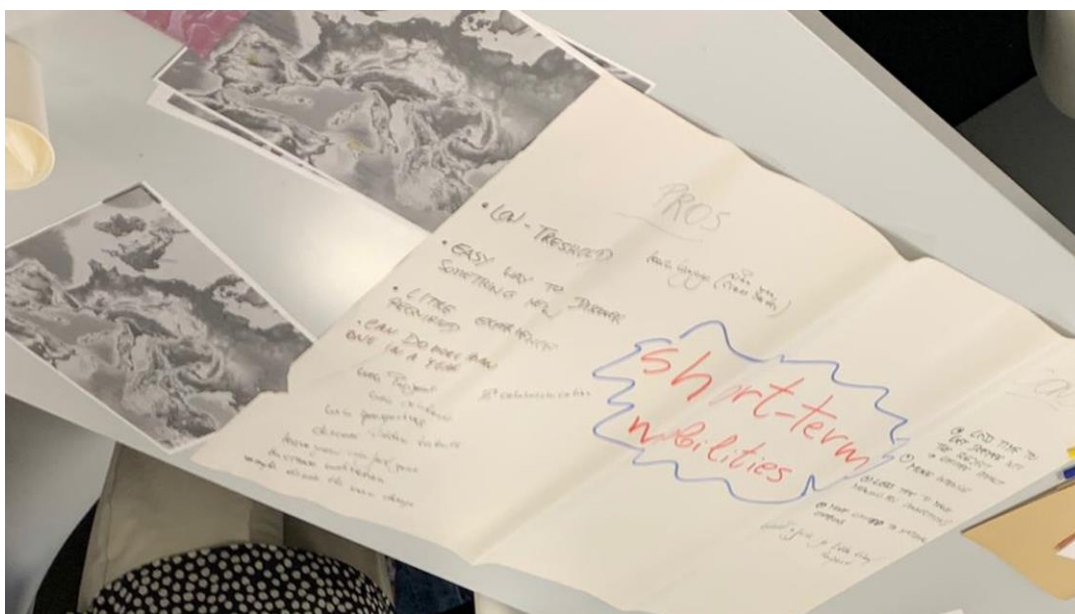
Rozdeľte miestnosť na 3 stanovištia, pričom každé z nich sa týka 3 typov mobilit. Nastavte školiacu miestnosť ako *kaviareň* s 3 samostatnými stolmi. Na každý stôl položte jeden flipchart. Napíšte 3 témy na diskusiu: **1. Krátkodobé mobility na pracovisku, 2. Dlhodobé mobility na pracovisku a 3. Dobrovoľníctvo.**

Krok 2

Začnite predstavením niekoľkých rôznych typov mobilit, pričom vychádzajte z toho, čo už bolo prediskutované v predchádzajúcej aktivite, a v prípade potreby uveďte konkrétne príklady. **POZNÁMKA: môžete použiť PPT prezentácie "Typy mobilit" z kurzu "Ambasádori mobility v neskoršom veku".**

Krok 3

Rozdeľte skupinu na 3 menšie skupiny a vedte každú skupinu k jednotlivým stolom. Vysvetlite účastníkom, že musia medzi sebou diskutovať a na flipchart napísať výhody a nevýhody, ktoré má príslušný typ mobility pre starších pracovníkov. Účastníci sa musia pri stoloch striedať a uistiť sa, že každý prispel ku každej z 3 tém - bez ohľadu na to, v akom zložení malých skupín.



Obrázok 18 - Príklad flipchartu vyplneného pre "Krátkodobé mobility" v rámci aktivity World Café

Krok 4

Keď sa skončia všetky 3 kolá, požiadajte ľudí, aby určili jedného rečníka za stôl, ktorý bude prezentovať ostatným každý flipchart. Zhrňte vstupy skupín a požiadajte účastníkov, aby sa zamysleli nad nasledujúcimi otázkami:

- Poznáte nejakých starších pracovníkov, ktorí sa venujú akémukoľvek druhu mobility?
- Ktoré z týchto typov mobility sa podľa vás vzťahujú na vašu krajinu?
- Viete o nejakej spoločnosti, ktorá ponúka mobilitu na pracovisku pre svojich zamestnancov?
- Považujete niektorú z týchto činností za vhodnú/atráktívnu pre niektorého z vašich klientov? Prečo nie?
- Máte nejakých klientov/priateľov, ktorí majú záujem o takúto možnosť vzdelávania? Boli by ste ochotní ju propagovať?



Zasadnutie 2 | Učebný projekt

Po všetkých témach, ktorým sa venovali počas trojdňového školenia, je čas vyzvať účastníkov, aby vypracovali vlastný **vzdelávací projekt** na základe záverov, ambícií a profesionálnych cieľov, ktoré sa odzrkadlili počas školenia. Na tento účel si pozrite [časť 7](#) tejto príručky.

Všetkým účastníkom by sa mala poskytnúť šablóna - nájdete ju v [prílohách](#) - aby ich mohli pred odchodom vypracovať. Šablóna pomôže účastníkom navrhnuť ich vzdelávací projekt na základe vedomostí a zručností, ktoré získali počas 3-dňového školenia. V závislosti od svojho vzdelania a profesie môžu realizovať vzdelávací projekt s odborníkmi na OVP, manažérmi ľudských zdrojov alebo priamo so staršími pracovníkmi a učiacimi sa. **POZNÁMKA: ako facilitátor by ste mali účastníkov podporovať a usmerňovať pri napínaní ich vlastných vzdelávacích projektov.**

Zasadnutie 3 | LEVEL 5

Na overenie nových kompetencií získaných počas odbornej prípravy a následných fáz by sa účastníkom mal predstaviť nástroj LEVEL5, ktorý je určený na meranie osobného rozvoja a neformálneho vzdelávania.

LEVEL 5 umožňuje študentom samostatne posúdiť svoje rozšírené odborné zručnosti, najmä pri poskytovaní poradenstva a kariérneho poradenstva starším pracovníkom a uchádzačom o zamestnanie.

Zdroje:

- Pracovný zošit na hodnotenie kompetencií 6 - [k dispozícii tu](#)
- Prezentácie o hodnotení kompetencií - [k dispozícii tu](#)
- Hodnotiaci balík SASSI - [k dispozícii tu](#)

Zasadnutie 4 | Záver dňa

Na konci každého dňa školenia je dôležité urobiť malú rekapituláciu preberaného obsahu, hlavných záverov a pocitov účastníkov.



SASSI
Later-life Careers

7 VZDELÁVACÍ PROJEKT

Začlenenie praktických vzdelávacích skúseností, často označovaných ako "**vzdelávacie projekty**", je **nevyhnutné na preklopenie medzery medzi teoretickými vedomosťami a ich uplatnením v reálnom svete**. V tejto časti príručky sa skúmajú výhody týchto projektov, ktoré môžu učitelia sa po ukončení odbornej prípravy realizovať s cieľom premyslieť a uplatniť svoje novozískané zručnosti. Venuje sa výzvam spojeným s realizáciou vzdelávacích projektov a usmerňuje ich efektívne navrhovanie s cieľom zabezpečiť úspešný prenos zručností.

TEMPLATE FOR THE PRODUCTION OF THE SASSI- LATER LIFE CAREERS LEARNING PROJECT REPORT

On completion of your Learning Project, you have been asked to write up the experience as a Learning Project Report. To produce this report, and to provide a consistent approach across all the projects, please produce your report using this Learning Project Report template.

The reporting structure is designed to help you review and reflect on your experience of 'piloting' the concepts and techniques you learned about on the **SASSI-Later Life Career C1** course, what worked, what didn't and what needs to be improved. We are also interested to know whether or not you feel that you will continue using some or all of the things you learnt about in your normal working life.

Learning Project Title			
Pilot Start Date		Pilot End Date	
Partner Organisation			
Name of the author			
Purpose, Objectives and Scope			
Target Group/s you piloted with			

1. Where did you start from and what did you want to achieve through this Learning Project?
2. What happened? How did you approach your learning project?
3. What did work well - how and why?

Obrázok 19 - Šablóna na vypracovanie správy o vzdelávacom projekte

7.1 Prečo je potrebný vzdelávací projekt

- Zvýšená retencia:** Aplikácia teórie v praktických scenároch pomáha študentom lepšie si zapamätať informácie, pretože si vyskúšajú koncepty v praxi.
- Aplikácia v reálnom svete:** Žiaci pochopia, ako sa teoretické vedomosti premietajú do praktických zručností, čím sa učenie stáva relevantnejším a zmysluplnejším.
- Rozvoj zručností:** Praktické projekty pomáhajú rozvíjať nielen teoretické znalosti, ale aj základné mäkké zručnosti, ako je riešenie problémov, kritické myslenie a rozhodovanie.
- Okamžitá spätná väzba:** Žiaci dostávajú okamžitú spätnú väzbu o svojom výkone, ktorá pomáha opraviť chyby a posilniť správne postupy.

- v. **Budovanie sebadôvery:** Plnenie praktických úloh posilňuje sebadôveru žiakov v ich schopnosti aplikovať vedomosti v reálnych situáciách.
- vi. **Zapojenie a motivácia:** Praktické projekty zvyšujú angažovanosť a motiváciu žiakov, pretože vidia hmatateľné výsledky svojho úsilia.

7.2 Ako navrhnuť vzdelávací projekt

- i. **Jasné ciele:** Definujte jasné, merateľné ciele, ktoré by sa mali dosiahnuť v rámci vzdelávacieho projektu, pokiaľ ide o uplatnenie a rozvoj zručností.
- ii. **Význam pre žiakov:** Uistite sa, že projekt je relevantný pre úlohy učiacich sa a reálne scenáre, s ktorými sa môžu stretnúť.
- iii. **Poradenstvo krok za krokom:** Poskytnite štruktúrovaný prístup s pokynmi krok za krokom, ktoré učiacich sa prevedú projektom
- iv. **Zdroje a podpora:** Sprístupnite potrebné zdroje a ponúknite podporu počas celého projektu pri riešení problémov a otázok
- v. **Príležitosti na spoluprácu:** Zahrňte prvky, ktoré si vyžadujú spoluprácu, aby ste žiakom pomohli precvičiť si tímovú prácu a komunikačné zručnosti.
- vi. **Reflexia a spätná väzba:** Zahrňte príležitosti na reflexiu a poskytnite podrobnú spätnú väzbu, aby ste pomohli žiakom pochopiť ich silné stránky a oblasti, v ktorých sa môžu zlepšiť.
- vii. **Iteratívne učenie:** Navrhnite projekt tak, aby umožňoval opakované učenie, v rámci ktorého môžu žiaci cvičiť, dostávať spätnú väzbu a zlepšovať svoje zručnosti v cykloch.

7.3 Výzvy pri realizácii vzdelávacích projektov

- i. **Abstraktný charakter projektov:** Učebné projekty, najmä tie, ktoré sú zamerané na mäkké zručnosti, môžu byť abstraktné a ťažšie merateľné v porovnaní s technickými zručnosťami.
- ii. **Citlivosť na kontext:** Účinnosť vzdelávacích projektov často závisí od kontextu, ktorý sa môže značne líšiť, čo sťažuje ich dôsledné uplatňovanie a hodnotenie.
- iii. **Osobná angažovanosť:** Úspešná realizácia vzdelávacích projektov si vyžaduje výraznú osobnú angažovanosť a sebauvedomenie učiacich sa, ktoré môže byť ťažké vypestovať v štruktúrovanom prostredí.
- iv. **Odpor voči zmene:** Učiaci sa môžu brániť zmene svojho zaužívaného správania a návykov, čo je rozhodujúce pre úspešné osvojenie si nových zručností prostredníctvom vzdelávacích projektov.
- v. **Zložitosť spätnej väzby:** Poskytovanie konštruktívnej spätnej väzby na vzdelávacie projekty, najmä tie, ktoré zahŕňajú mäkké zručnosti, je zložitejšie vzhľadom na subjektívnu povahu týchto zručností a ich závislosť od medziľudských interakcií.

7.4 Poznatky získané na základe pilotného projektu

Navrhovaná metodika bola testovaná s oboma cieľovými skupinami v rámci projektu SASSI LLC. Počas 10 mesiacov (od septembra 2023 do júna 2024) sa realizovalo celkovo **18 vzdelávacích projektov** a pilotnej fázy projektu sa zúčastnilo celkovo **127 osôb** -

28 odborníkov v oblasti OVP (vzdelávatelia dospelých, školitelia, poradcovia) a **99 starších ľudí vo veku 50+** (pracovníci a uchádzači o zamestnanie).

Realizácia pilotných a vzdelávacích projektov ukázala, že podpora starších uchádzačov o zamestnanie má zásadný význam, pretože im pomáha využiť ich bohaté skúsenosti, získať späť sebadôveru a rozšíriť ich pohľad na prácu a kariérne príležitosti. Ponukou **konkrétnych nástrojov a cielenej podpory** môžu starší ľudia lepšie zvládnuť zmeny v kariére a uplatniť sa v nových príležitostiach, čím významne prispievajú k rozvoju spoločnosti.

Na plné využitie potenciálu starších pracovníkov je potrebná **dvojitá zmena myslenia**. Spoločnosť sa musí stať inkluzívnejšou a rešpektovať odborné znalosti, ktoré starší pracovníci prinášajú, zatiaľ čo starší ľudia musia prijať zmeny, uznať svoje silné stránky a s dôverou ich uplatniť v profesionálnom prostredí. Iniciatívy so sociálnym vplyvom, ako napríklad zjednotenie starších pracovníkov a širšej spoločnosti pri podpore zraniteľných skupín, môžu tento proces zmeny postojov účinne urýchliť.

Starší účastníci zdôrazňovali význam **neustálej adaptácie a odolnosti** v neskorších fázach svojej kariéry. Za kľúčové stratégie na udržanie relevantnosti kariéry boli označené aktualizácia trendov na trhu a rozvoj relevantných digitálnych zručností. **Vytváranie sietí a výmena skúseností** boli tiež zdôraznené ako základné nástroje na skúmanie nových kariérnych príležitostí a prípravu na plnohodnotný odchod do dôchodku.

Pilotné školenie ukázalo, že **pre** starších pracovníkov, ktorí uvažujú o **podnikaní alebo samostatnej zárobkovej činnosti, sú nevyhnutné legislatívne znalosti**, ako napríklad pochopenie živnostenských predpisov, povinností voči štátnym subjektom, zdaniteľných príjmov a postupov pri podávaní daňových priznaní. Tieto poznatky umožňujú jednotlivcom, aby sa s väčšou istotou orientovali v byrokratických aspektoch kariérnych zmien.

Poskytnúť klientom dostatok **času na sebareflexiu je pre** kariérové poradenstvo **nevyhnutné**. Keď si jednotlivci uvedomia svoje potreby, túžby a hodnoty, sú lepšie pripravení obhajovať sa v profesijnej oblasti. Techniky pozitívneho reframingu sa napriek počiatočnej skepse ukázali ako účinné pri podpore odvážneho zmýšľania pre zmenu.

Zmeniť životnú perspektívu starších ľudí, pokiaľ ide o ich vlastnú úlohu v spoločnosti a o to, čo môžu robiť, môže byť náročné. Hoci mnohých účastníkov obsah školenia inšpiroval a považovali ho za zaujímavý, ich názory na jeho praktickosť a uplatniteľnosť sa líšili. Prebiehajúce úsilie o riešenie ageizmu a vekovej diskriminácie však dáva nádej na vytvorenie priaznivejšieho prostredia pre starších pracovníkov.

Účastníci tiež poukázali na výrazný **nedostatok podpory a uznania v pracovnom kolektíve**. **Podceňovanie ich zručností** často vedie k pocitom marginalizácie. Iniciatívy šité na mieru sú nevyhnutné na to, aby starším pracovníkom poskytli príležitosti na aktualizáciu ich zručností, preskúmanie nových kariérnych ciest a znovuzískanie profesionálneho sebavedomia.

Ako ďalšia kritická potreba sa ukázala diskusia o dôchodku **prístupným spôsobom**. Účastníci spočiatku považovali plánovanie odchodu do dôchodku za sklúčujúce kvôli nedostatku dostupných zdrojov. Podporovaním otvorených diskusií a zdôrazňovaním

proaktívneho plánovania môžu starší pracovníci získať jasnejšie predstavy o svojich možnostiach po ukončení kariéry.

Školenie tiež rozšírilo okruh otázok pre kariérové poradenstvo o diskusie o záujmoch a záľubách, ktoré by sa mohli stať zdrojom príjmu. Dobrovoľníctvo bolo identifikované ako cenná cesta pre starších ľudí, ktorá im umožní získať nové kontakty a potenciálne pracovné príležitosti, a to buď prostredníctvom skráteného pracovného času, alebo fakturovaných odborných služieb.

Celkovo tieto pilotné školenia zdôraznili **transformačný vplyv cielenej podpory a inkluzívneho dialógu pre** starších pracovníkov. Tým, že takéto iniciatívy zlepšujú kariérne vyhliadky a podporujú pozitívny pohľad na odchod do dôchodku, prispievajú k inkluzívnejšej a dynamickejšej pracovnej sile.

ODKAZY

McMahon, M., & Patton, W. (2002). Využívanie kvalitatívneho hodnotenia v kariérovom poradenstve. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 51-66. <https://doi.org/10.1023/A:1014283407496>

Richardson, V. (1994). Zohľadnenie presvedčení v rozvoji zamestnancov. In V. Richardson (Ed.), *Teacher change and the staff development process (Zmena učiteľa a proces rozvoja zamestnancov): A case in reading instruction (Prípad výučby čítania)*. New York: Teachers College Press.

Jednotky	Výsledky vzdelávania	Čas na jednotku	Obsah modulu (vzdelávacie aktivity)	Režim (video, samostatná aktivita)	PPT,
----------	----------------------	-----------------	-------------------------------------	------------------------------------	------

PRÍLOHY

i. Učebné osnovy CPD

Modul 1 Starnúci pracovníci a trh práce

Jednotky	Výsledky vzdelávania	Čas na jednotku	Obsah jednotky (vzdelávacie aktivity)	Režim (video, PPT, samostatná aktivita)
JEDNOTKA 1 Demografické zmeny a trh práce	mať viac poznatkov o demografickom vývoji v Európe a jeho vplyve na trh práce. pochopiť súvislosti medzi starnutím pracovnej sily a trhom práce	45min	Demografické zmeny a dynamika na trhu práce Zmeny v pracovnom prostredí Politiky na vnútroštátnej a európskej úrovni	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 2 Ekonomický potenciál starších pracovníkov	pochopiť, ako starší pracovníci prinášajú podnikom ekonomický potenciál mať základné znalosti o tom, ako čo najlepšie využiť tento potenciál	60min	Produktivita starších pracovníkov Sú starší pracovníci drahí? Vplyv vekovej rozmanitosti na produktivitu Výhody zamestnancov oleandra	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 3 Potreby a preferencie starších pracovníkov	Pochopiť, ako sa menia pracovné modely so zvyšujúcim sa vekom pracovníkov Získajte viac informácií o kľúčových preferenciách starších pracovníkov v súvislosti s ich pracovnými vzormi lepšie pochopiť vzťah medzi pracovnými skúsenosťami a pravdepodobnosťou stať sa samostatne zárobkovo činnou osobou vo vyššom veku	45min	Rôzne aspekty dlhšieho pracovného života Preferencie starších pracovníkov Najdôležitejšie faktory súvisiace s prácou pre starších pracovníkov Starší zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu

Modul 2 Kariérové poradenstvo podľa veku

JEDNOTKA 1 Koncept veku	Znalosť viacrozmerného konceptu veku a jeho dôsledkov Pochopenie heterogenity starších ľudí Pochopenie procesu starnutia a jeho rozdielov	45 minút	Úvod Ako definovať starnutie? Vek ako viacrozmerný pojem Rôznorodosť starších pracovníkov	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 2 Ageizmus a stereotypy	Vedomosti o ageizme, bežných predsudkoch a o tom, ako čeliť negatívnym stereotypom schopnosť pomôcť starším ľuďom rozvíjať stratégie proti ageizmu a vlastným stereotypom o sebe samých schopnosť oceniť a uznať skúsenosti a know-how starších ľudí	90 minút	Úvod Ageizmus: diskriminácia na základe veku Stereotypy Spochybňovanie stereotypov Sila starších pracovníkov	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu Video
JEDNOTKA 3 Zmena kariéry vo vyššom veku	Pochopenie toho, ako a prečo starší dospelí menia svoju kariéru Poznatky o povahe rozhodovania starších pracovníkov na konci kariéry Znalosť alternatívnych modelov kariérneho rozvoja	60 minút	Úvod Etapy kariéry Prečo starší pracovníci menia povolanie? Štyri úrovne kariérnej zmeny? Kariéra v neskoršom veku Výhody zmeny kariéry vo vyššom veku	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu Video Prípadové štúdie
JEDNOTKA 4 Učenie starobe v	Pochopenie základných procesov učenia Pochopenie neuroplasticity mozgu pri učení Pochopenie kognitívnych účinkov starnutia Rozlišovanie medzi tekutou a kryštalizovanou inteligenciou Poznanie stratégií učenia pre osoby 55+	45 minút	Úvod Čo je učenie? Neurovedecké poznatky o učení Neuroplasticita mozgu Vplyv veku na poznanie Proces úbytku kognitívnych funkcií	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu Kvíz Video



Jednotky	Výsledky vzdelávania	Čas na jednotku	Obsah modulu (vzdelávacie aktivity)	Režim (video, PPT, samostatná aktivita)
JEDNOTKA 1 Vypracovanie prehľadu o kariére	Vedieť, prečo je kariéra v neskoršom veku (LLC) v dnešnej realite nevyhnutnosťou Pochopenie koncepcie kariérneho hodnotenia Vedieť pomôcť starším ľuďom zlepšiť ich sebareflexiu v kontexte kariéry pomocou	120 min.	Úvod: realita kariéry v neskoršom veku Aké sú výhody kariéry v neskoršom veku? Prehľad kariéry v neskoršom veku: niekoľko otázok na zamyslenie Kariérny prehľad - účel a výhody	PPT, samostatné čítanie Reflexia Sebahodnotenie

Modul 3 Riadenie kariéry v neskoršom veku

	vhodných metód Poznáte rôzne metódy a nástroje na hodnotenie kariéry s ohľadom na vek		Kariérne hodnotenie LLC - metódy a nástroje Rozhovor o kariérnom hodnotení Mapovanie kariéry Činnosť sebahodnotenia	
JEDNOTKA 2 Zmena kariéry	poznať rôzne možnosti kariérneho rastu v neskoršom veku Zoznámte sa s rôznymi nástrojmi, ktoré starším ľuďom pomáhajú uvažovať o (novom) kariérnom smerovaní. vedieť identifikovať a diskutovať o prenosných zručnostiach starších pracovníkov Vedieť, ako usmerniť a podporiť starších klientov pri hľadaní vhodnej kariérnej cesty	90 minút	Úvod: práca bez odchodu do dôchodku Možnosti kariérneho rastu pre starších ľudí - aké sú možnosti? Samostatná zárobková činnosť - stať sa "starším podnikateľom" Kariéra v rámci programu Encore/Legacy ako kariérna dráha "druhého zákona" Módna cesta do dôchodku Mobilita v neskoršom veku ako nádoba na zmenu kariéry Na ceste k ďalšej kariére - prístup "dedičného vzorca"	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu Audio podcast
JEDNOTKA 3 Rozvíjanie osobného príbehu	Zistíte, aký význam má rozprávanie príbehov ako nástroj Poznajte techniku rozprávania príbehov na identifikáciu autentickej kariérnej cesty Inšpirujte sa pri podpore starších pracovníkov pri vytváraní individuálneho štruktúrovaného kariérneho plánu	60 minút	Rozprávanie príbehov ako zručnosť Rozprávanie príbehov ako nástroj na určenie kariérnej cesty v neskoršom veku Metóda cesty hrdinu (Joseph Campbell)	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu

Modul 4 Veľvyslanci mobility v neskoršom veku

Jednotky	Výsledky vzdelávania	Čas	na	Obsah	modulu	(vzdelávacie	Režim	(video, PPT,
----------	----------------------	-----	----	-------	--------	--------------	-------	--------------



		jednotku	aktivitu)	samostatná aktivita)
JEDNOTKA 1 Výhody práce a štúdia v zahraničí	Dokážete podporiť motiváciu svojich žiakov, aby sa stali veľvyslancami mobility v neskoršom veku. vedieť sprostredkovať výhody práce a štúdia v zahraničí Zohľadnite mobilitu v kontexte kariérneho rozvoja chápanie vytvárania sietí ako možnosti výmeny know-how a prístupu na nové trhy Pozrite si inovačný potenciál mobilít Zvážte komunikačné stratégie pre mobilitu	70 min.	Úvod Motivovanie žiakov Výhody mobilít Mobilita a vzdelávanie Mobilita a vytváranie sietí Mobilita a inovácie Reflexia	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 2 Typy mobilít	pochopiť význam zosúladenia vzdelávacích cieľov s typmi mobility Motivovať starších pracovníkov k tomu, aby im poradili, aké typy mobility sú pre nich vhodné. Zoznámte sa s rôznymi typmi krátkodobých a dlhodobých mobilít, ako aj s dobrovoľníctvom. Uvažujte o týchto mobilitách v kontexte starších pracovníkov Zvážte výhody a nevýhody v súvislosti so staršími pracovníkmi	70 min.	Úvod Vedenie budúceho veľvyslanca Krátkodobé mobility Dlhodobé mobility Dobrovoľníctvo Reflexia	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 3 Úloha kompetencie veľvyslanca	pochopiť význam učenia príkladom Poznajzte vlastnosti ambasádora pre mobilitu v neskoršom veku Pochopiť dôvody prijatia úlohy veľvyslanca Vedieť, ako propagovať výhody a pomôcť prekonať prekážky mobility v neskoršom veku. vedieť posúdiť aktuálnu situáciu a potreby	70 min.	Úvod Kto sú ambasádori mobility? Podpora výhod mobility Prekonávanie prekážok Plánovanie a realizácia mobility Veľvyslanec ako rozprávač	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu



	staršieho pracovníka vedieť, ako podporiť vypracovanie akčného plánu a získať prístup k jeho pokroku Pochopenie pridanej hodnoty rozprávania príbehov Získajte prehľad o vývoji kultúrnych nedorozumení a konfliktov		Význam medzikultúrnych kompetencií Reflexia	
JEDNOTKA 4 Mobilita v praxi	byť schopný pomôcť pri výbere vhodnej mobility na základe potrieb starších zamestnancov Vedieť, ako vyhľadať informácie týkajúce sa právnych požiadaviek na mobilitu byť schopný pomôcť ostatným definovať osobné oblasti zlepšovania vedieť propagovať výhody monitorovania a dokazovania rozvoja kompetencií staršieho podnikateľa	55 min.	Úvod Vyberte vhodnú mobilitu Právne požiadavky na mobilitu Definujte oblasti zlepšenia Monitorovanie a preukazovanie rozvoja kompetencií	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 5 Hľadanie mobility	Vedieť identifikovať úlohu veľvyslanca v Pochopenie možností mobility Oboznámenie sa s rôznymi zdrojmi financovania pochopiť, ako funguje databáza mobilít SASSI, a byť schopný samostatne vyhľadávať a nachádzať mobility schopnosť navrhnuť komplexnú a spoľahlivú komunikačnú stratégiu pre mobilitu v súlade s potrebami cieľov	55 min.	Úvod Úloha veľvyslancov Skúmanie možností mobility Zdroje financovania Databáza mobility SASSI Sprievodca na ceste Otázky na sebareflexiu	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu

Modul 5 Stať sa starším podnikateľom

Jednotky	Výsledky vzdelávania	Čas pridelený na činnosť	Obsah modulu (vzdelávacie aktivity)	Režim (video, PPT, samostatná aktivita)
JEDNOTKA 1 Staršie podnikanie: Vychádzajte z rastu, inovácií a dedičstva v neskoršom veku	Pochopiť koncept staršieho podnikania a jeho význam v súčasnom kariérnom rozvoji. Identifikujte výhody starších podnikateľov vrátane múdrosti, skúseností, odolnosti a zrelého rozhodovania. Rozlišujte medzi tradičným podnikaním a podnikaním starších ľudí. Preskúmajte koncept kariérneho dedičstva a jeho význam v podnikaní starších ľudí. Premýšľajte o stratégiách na podporu podnikania starších pracovníkov	70 min.	Obsah Úvod 1. Podnikanie starších ľudí 2. Stratégie úspechu 3. Zanechanie dedičstva 4. Prípadové štúdie úspešných starších podnikateľov Reflexia Vzdelávacie aktivity Snívajte vo veľkom!	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu
JEDNOTKA 2 Schodisko od mäkkých k tvrdým: zručnosti staršieho podnikateľa	Podpora rozvoja mäkkých a tvrdých zručností potrebných pre kariéru staršieho podnikateľa. pochopiť fungovanie ľudského mozgu a jeho vplyv na rozhodovanie a správanie Rozpoznať kognitívne predsudky a chyby vo svojich myšlienkových procesoch Oceniť význam mäkkých zručností v podnikaní a identifikovať rôzne typy mäkkých zručností Uplatňovanie metodiky Design Thinking a Business Model Canvas na konceptualizáciu a zdokonaľovanie podnikateľských nápadov Preskúmajte rôzne typy možností financovania, ktoré sú k dispozícii v rôznych fázach rastu podniku. určenie najvhodnejšieho typu financovania pre	120 min.	Obsah Úvod I. Z mäkkých zručností... 1. Pochopenie mozgu 2. Čo sú to mäkké zručnosti a prečo sú také dôležité? II. Na ťažké zručnosti... 3. Metodológia Design Thinking 4. Plátno obchodného modelu 5. Možnosti financovania 6. Právne aspekty začatia podnikania	PPT, samostatné čítanie Cvičenie na sebareflexiu



		podnik na základe fázy jeho rozvoja a finančných požiadaviek		Reflexia Vzdelávacie aktivity Výzva Bias Buster	
JEDNOTKA 3 Odomykanie príležitostí: dobrovoľníctva digitálnemu podnikaniu	Od k	Vedieť sprevádzať staršieho podnikateľa rôznymi cestami kariérneho rozvoja Pochopiť rôzne možnosti podnikania vrátane dobrovoľníctva, práce na voľnej nohe, mentoringu, sociálneho podnikania a digitálneho podnikania. Získať praktické znalosti a zručnosti potrebné na začatie, riadenie a udržanie podnikateľských podnikov vrátane vytvárania sietí, analýzy trhu, strategického plánovania a digitálnej gramotnosti. Vedieť, ako rozvíjať spoluprácu a sieťové zručnosti s cieľom využiť zdroje, odborné znalosti a príležitosti v rámci podnikateľských ekosystémov a podporiť inovácie a rast.	60 minút	Obsah Úvod 1. Pochopenie dobrovoľníctva 2. Prechod na voľnú nohu 3. Zvažovanie mentoringu 4. Skúmanie sociálneho podnikania 5. Navigácia v digitálnom svete 6. Pochopenie digitálnych obchodných modelov 7. Budovanie úspešného digitálneho podniku Reflexia Vzdelávacie aktivity Digitálne objavovanie Sprint	PPT, samostatné čítanie Vizualizácia videa Cvičenie na sebareflexiu

Modul 6 Hodnotenie kompetencií

Jednotky	Výsledky vzdelávania	Čas na jednotku	Obsah modulu (vzdelávacie aktivity)	Režim (video, PPT, samostatná aktivita)
JEDNOTKA 1 Kompetencie a teória kompetencií	Pochopenie pojmu "spôsobilosť" Zoznámte sa s konkrétnym modelom všetkých zložiek kompetencií	45 minút	Obsah Úvod Kompetencie	PPT Samostatná aktivita



			Taxonómie Taxonómia úrovne 5 Cvičenie na zamyslenie	
JEDNOTKA 2 Hodnotenie kompetencií na úrovni 5	Pochopenie 5 úrovni hodnotenia kompetencií Zoznámte sa s prístupom "naplánuj, urob, skontroluj a konaj"	50 min.	Obsah Úvod Úvodná aktivita zameraná na sebareflexiu Účel overovania LEVEL5 Taxonómie Bloom a Level5 Postup plánovania a kontroly Plánovanie vzdelávania overeného kompetenciami Hodnotiaci balík SASSI LLC	PPT Samostatná aktivita
JEDNOTKA 3 Sebareflexia a prepojenie myslením	Uvedomiť si výhody sebareflexie Pochopenie silného vplyvu vášho myslenia na spôsob, akým sa učíte a rozvíjate svoje schopnosti	60 minút	Obsah Úvod Myslenie Rastové vs. fixné myslenie Odkaz na seba: Rast alebo pevný Úvodná aktivita zameraná na sebareflexiu Prekonajte strach zo zlyhania Spustite experimenty: Oslavná mriežka	PPT Samostatná aktivita

ii. Program 3-dňového školenia (príklad programu)

Čas (CET)	Deň I	Deň II	Deň III
9:00-10:30	Vitajte na Lámanie ľadu	StaršíPodnikanie Vizualizácia vlastnej profesionálnej budúcnosti	Prínosy mobilit pre profesionálny rozvoj Moja mobilita - reflexná aktivita
Prestávka na kávu a čaj			
11:00-12:30	Kariérne poradenstvo podľa veku Definovanie PERSONY staršieho pracovníka Hranie rolí v kariérovom poradenstve	Tvrdé podnikateľské zručnosti Workshop Business canvas	Typy mobilit Zhodná rola klientov a mobilit
Obedná prestávka			
14:00-15:30	Kariérne poradenstvo pre starších pracovníkov v neskoršom veku Diskusný panel	Tvrdé podnikateľské zručnosti Prezentácia podnikateľských nápadov Súťaž Úloha mäkkých zručností v podnikaní	Vzdelávací projekt SASSI LLC Od PERSONY k skutočným ľuďom
Prestávka na kávu a čaj			
15:30-17.00	Riadenie kariéry v neskoršom veku Metóda rozprávania príbehov pre kariérne hodnotenie	Rôzne spôsoby podnikania (na SASSI HUB)	Hodnotenie kompetencií LEVEL5 (na SASSI HUB)
Koniec dňa	Spoločenské podujatie/aktivita vytvárania sietí		

iii. Šablóna vzdelávacieho projektu

Meno školiteľa	
Názov projektu	

Kontext (napr. prostredie spoločnosti, individuálne poradenstvo atď.)	
Opis (Čo/ako/pre koho)	
Cieľová skupina (cieľové skupiny)	
Opis použitého prístupu kariérového poradenstva (napr. prehľad kariéry prostredníctvom rozprávania príbehov, plánovanie podnikateľských dráh, zmena kariéry a mobilita atď.)	
Plánované činnosti/metódy s koncovými používateľmi	
Očakávané výstupy/výsledky/dopad	
Časový rámec	
Aké sú prvky vášho prístupu zohľadňujúce vek?	
Ktoré schopnosti chcete zlepšiť alebo rozvinúť?	
Ako môžete zhodnotiť svoj pokrok (a svojich kolegov) na konci vzdelávacieho projektu?	

iv. Správa o vzdelávacom projekte

ŠABLÓNA NA VYPRACOVANIE SPRÁVY O VZDELÁVACOM PROJEKTE SASSI - KARIÉRA V NESKORŠOM VEKU

Po ukončení vzdelávacieho projektu ste boli požiadaní, aby ste túto skúsenosť spísali ako správu o vzdelávacom projekte. Na vypracovanie tejto správy a na zabezpečenie jednotného prístupu vo všetkých projektoch vypracujte správu podľa tejto šablóny správy o vzdelávacom projekte.

Štruktúra správy je navrhnutá tak, aby vám pomohla preskúmať a premyslieť vaše skúsenosti s "pilotovaním" koncepcií a techník, o ktorých ste sa dozvedeli na trojdňovom školení **SASSI-Later Life Career**, čo sa vám osvedčilo, čo nie a čo je potrebné zlepšiť. Zaujímá nás tiež, či máte pocit, že niektoré alebo všetky veci, o ktorých ste sa naučili, budete naďalej používať vo svojom bežnom pracovnom živote.

Názov vzdelávacieho projektu			
Dátum začiatku pilotného projektu		Dátum ukončenia pilotného projektu	
Partnerská organizácia			
Meno autora			
Účel, ciele a rozsah pôsobnosti			
Cieľová skupina/cieľové skupiny, s ktorými ste pilotovali			

1. Odkiaľ ste vychádzali a čo ste chceli dosiahnuť prostredníctvom tohto vzdelávacieho projektu?
2. Čo sa stalo? Ako ste pristupovali k svojmu vzdelávaciemu projektu?
3. Čo sa podarilo - ako a prečo?
4. Čo sa nepodarilo? Prečo?
5. Čo ste sa naučili?

6. Aké kompetencie ste podľa vášho názoru získali vďaka programu SASSI LLC, t. j. čo teraz dokážete, čo ste predtým nedokázali? Ako ste to posúdili?
7. Aké boli hlavné výsledky pre vašu cieľovú skupinu - čo dosiahli?
8. K akým záverom ste dospeli v súvislosti s podporou starších pracovníkov, ktorí hľadajú zmenu kariéry alebo prácu v neskoršom veku?
9. Ako by sme mohli zlepšiť nástroje a procesy, ktoré ste testovali s vašimi cieľovými skupinami?
10. Aká bola spätná väzba od ľudí, s ktorými ste pracovali? (Ak je to možné, uveďte citácie a/alebo krátke prípadové štúdie/príbehy o úspechu)

CONSORTIUM



Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú však len názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie. Európska únia za ne nemôže niesť zodpovednosť. Číslo projektu 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.



Spolufinancovaný
Európskou úniou



SASSI Later-life Careers



Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť. Číslo