



# Kurikulum mezigeneračního vzdělávání

## *Modul 1: Úvod do mezigeneračního učení*



Obsah	
Úvod	3
<b>Poznámka: genderově citlivá čeština</b>	3
Úvod do mezigeneračního učení	4
<b>Přehled modulů</b>	5
Modul 1: Úvod do mezigeneračního učení	5
1. Přehled projektu LearnGen	5
Konsorcium	7
2. Definice	7
<b>Starší (vyzrálí) pracovníci</b>	8
<b>Mladší pracovníci</b>	8
<b>Řízení s ohledem na věk zaměstnanců (age management)</b>	9
3. Mezigenerační učení: teoretické základy	9
<b>Kompetence</b>	10
<b>Časová délka učebního plánu</b>	11
Modul 1: Aktivity	12
Aktivita 1 Ice-Breaker: Identifikace generací	12
<b>Aktivita 1 Příloha</b>	13
Aktivita 2 Mezigenerační mentorování a hodnocení potřeb	14
Aktivita 3 Spolupráce na vícegeneračním pracovišti	16
Ověření získaných znalostí	17
Správné odpovědi	18
Reference	19

## Úvod

### Poznámka: genderově citlivá čeština

Jednou z důležitých částí mise v Motion Digital je aktivní práce v oblasti sociální spravedlnosti v tématech diskriminace na základě věku, genderu, vzdělání, zdraví, sociálního postavení apod. Projekt LearnGen, osvěta a aktivní boj proti ageismu je toho příkladem. Proto jsme se také pro komunikaci v rámci našich projektů i v rámci organizace Motion Digital rozhodli pro užívání **genderově korektního jazyka**. Snahu o aktivní zahrnutí všech osob považujeme za nutnost a za vyjádření respektu všem osobám identifikujícími se s jiným pohlavím, než je tradiční rozdělení na mužské a ženské. Užíváním genderově korektního jazyka proto chceme vyjádřit a uznat reálný podíl žen či osob s jiným genderem na chodu společnosti bez toho, abychom zároveň snižovali význam mužů, zmenšovali respekt vůči nim nebo je dokonce na oplátku chtěli nyní z jazyka vystrnadit.

Praktické užití genderově korektního jazyka, které jsme pro projekt (a naši komunikaci v Motion Digital) vybrali, vychází z Jazykového doporučení pro český jazyk od lingvistky Mgr. Jany Valdové, PhD. a doporučení od organizace Prague Pride.

V psaném projevu se snažíme zahrnovat **nejen generické maskulinum** (manažer, odborník, facilitátor apod.), ale kde je to možné, doplňujeme také **tvary ženského rodu** (manažerka, odbornice, facilitátorka apod.). Dále používáme **hvězdičku**, čímž dáváme najevo respekt ke skupinám, které jsou z důvodu používání generického maskulina v českém jazyce prakticky neviditelné. V základu jde tedy především o ženy a dále o osoby **dalšího odlišného genderu a pohlaví**. Většina z nás se již jistě setkala s používáním lomítka v případě slov o stejném základu, která se liší rodem. Na rozdíl od lomítka, které znamená „nebo“, ale hvězdička zahrnuje celé spektrum genderové rozmanitosti, a tedy vyplňuje v jazyce celý prostor mezi mužským a ženským rodem.

Např. školení pro manažerky\*ry; facilitátor\*ka si připraví...

Uznáváme, že přerod českého jazyka je komplikovaný proces a ani lingvisti\*ky a další odbornice a odborníci se zatím zcela neshodují nad přesnými pravidly. I my v Motion Digital

jsme na začátku a snažíme se tuto iniciativu podpořit, jak nejlépe umíme, dle dosavadních dostupných zdrojů i osobních a organizačních dovedností a limitací. Z důvodu potenciální délky všech dokumentů jsme se v některých slovech rozhodli zachovat jeden tvar množného čísla, nikoli však se záměrem vyloučit některé genderové identity, např. *zaměstnanci, pracovníci...* Děkujeme, že se této iniciativě s námi také otevřete.

Více informací se můžete dočíst v [našem článku](#) k tomuto tématu.

<https://cs.motion-digital.eu/post/genderov%C4%9B-korektn%C3%AD--inkluzivn%C3%AD-jazyk-genderov%C4%9B-citliv%C3%A1-%C4%8De%C5%A1tina>

## Úvod do mezigeneračního učení

Účelem této části je poskytnout lektorkám a lektorům **instrukce a návrhy implementace** školení.

Na následujících stránkách najdete aktivity, doporučené pokyny a předpokládané výstupy učení pro vzdělávací osnovy. Všechny aktivity obvykle zaberou přibližně 100–120 minut, ale v následujícím vzdělávacím programu jich najdete mnoho a můžete si vybrat ty, které považujete za vhodné přímo pro Vás, a podle toho uspořádat trvání a celou strukturu programu.

Obecně Vám doporučujeme pozměnit a implementovat aktivity v **souladu s vašimi vlastními konkrétními cíli nebo omezeními** (časová dostupnost, specifické charakteristiky skupiny účastnic a účastníků, dostupnost materiálu, požadované výsledky učení, vlastní charakteristiky facilitátora\*ky).

Mějte na paměti, že lektorky a lektori musí být schopni **odpovídat na otázky** a **zapojit se do hlubokých a komplexních diskusí** mezi sebou navzájem i s účastníky. Proto lektorkám\*ům velmi doporučujeme, aby si pečlivě přečetli poskytnutý materiál a provedli také vlastní průzkum.

## Přehled modulů

Učební plán je rozdělen do šesti modulů a každý modul obsahuje:

- Zdroje potřebné k implementaci
- Počet hodin přidělených každé oblasti kompetencí v každé fázi
- Školící materiály a obsah
- Pracovní listy
- Nástroje pro hodnocení získaných znalostí a kompetencí

Toto je 6 modulů celého programu:

- **Modul 1.** Úvod do mezigeneračního učení
- **Modul 2.** Analýza a identifikace potřeb mezigeneračního učení v organizacích
- **Modul 3.** Návrhy strategií pro manažery\*ky, HR profesionály\*ky a poskytovatele\*ky odborného vzdělávání a přípravy pro snižování ageismu a sociálního vyloučení na pracovišti
- **Modul 4.** Implementace, monitorování a hodnocení výše uvedených strategií
- **Modul 5.** Jak vyškolit v mentorování
- **Modul 6.** Implementace, monitorování a hodnocení vzdělávacího programu

## Modul 1: Úvod do mezigeneračního učení

### 1. Přehled projektu LearnGen

Hlavním cílem projektu je **boj proti ageismu** a **sociálnímu vyloučení** na pracovišti. Proto je hlavním cílem učebních osnov a školících materiálů LearnGen poskytnutí komplexního souboru znalostí a praktických aplikací pro **poskytovatele odborného vzdělávání** a **profesní přípravy a další školitelky a školitele**, aby mohli v rámci svých organizací vytvářet relevantní strategie pro firemní nastavení a úspěšně řešit výše uvedené problémy.

Materiály LearnGen berou v úvahu specifické potřeby cílových skupin **marginalizovaných starších a mladších pracovníků s nižší kvalifikací**.

Veškerý materiál je vytvořen takovým způsobem, který umožňuje **flexibilitu** pro úpravy a implementaci v různých kontextech a zároveň zohledňuje vlastní jedinečné vlastnosti účastníků a skupin (velikost skupiny, odbornost, časová dostupnost, kulturní a sociální profil a úroveň vzdělání).

Za účelem **zvýšení povědomí** HR manažerů\*rek a dalších příslušných odborníků a odborníků na manažerských pozicích v oblasti **mezigeneračního učení** se školící materiál bude zabývat důležitými pojmy souvisejícími s obecnou otázkou **ageismu**, jako je marginalizace, sociální nerovnost a vyloučení z možností dalšího vzdělávání/školení.

Tyto školící osnovy poskytují materiál na podporu starších i mladých pracovníků při rozvíjení nezbytných základních dovedností pro vzájemné učení a učení se s předpokladem, že obě generace žijí ve stejných společenských podmínkách a pohybují se ve stejných pracovních prostředích, a proto potřebují společně prospívat. Konečným cílem učebních osnov LearnGen a studijního plánu pro mezigenerační vzdělávání je povzbudit obě věkové skupiny ke sdílení dovedností a zkušeností a k překlenutí mezer mezi nimi.

### LearnGen – Cíle osnov školení:

1. Podpořit starší i mladší pracovníky při rozvíjení **základních dovedností** nezbytných pro efektivní **interakci** v profesionálním prostředí
2. Zlepšit spolupráci, znalosti a přístup ke vzdělávání a dalším kvalifikacím pro všechny **zainteresované osoby**
3. Podpořit manažery\*ky a další odbornice a odborníky s příslušnými znalostmi v oblasti navrhování, implementace a monitorování účinných **inkluzivních strategií a postupů**
5. Budovat kompetence manažerů\*ek a lektorekú\*ek k **navrhování vzdělávacích programů** na základě peer-to-peer mentoringu

## 6. Překonávání nesouladů a různých úrovní dovedností

### Konsorcium

P1 BULGARIAN-ROMANIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY – BULGARIA



P2 FUTURE IN PERSPECTIVE – IRELAND



P3 MINDSHIFT TALENT ADVISORY LDA – PORTUGAL



P4 CENTRE FOR ADVANCEMENT OF RESEARCH AND DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY LTD CARDET – CYPRUS



P5 MOTION DIGITAL – CZECH REPUBLIC



P6 INSTITUTE OF DEVELOPMENT LTD – CYPRUS



P7 EUROTRAINING EDUCATIONAL ORGANIZATION – GREECE



## 2. Definice

## Starší (vyzrálí) pracovníci

Evropská populace postupně stárne. Podle příslušného výzkumu vzrostla populace **ve věku 55 a více let** v roce 2019 na 30% a odhaduje se, že do roku 2050 dosáhne svého předpokládaného vrcholu, přibližně 40%. V důsledku pokračujícího poklesu porodnosti ve všech zemích Evropské unie a stárnutí generace tzv. „Baby Boomers“ v kombinaci s významným nárůstem střední délky života, poukazuje obrovské množství výzkumných poznatků na to, že existuje okamžitá potřeba udržovat starší pracovníky déle aktivní. Abychom toho dosáhli, musíme zajistit, aby byli starší pracovníci podporováni způsobem, který jim umožní déle pracovat.

V současné době jsou zapotřebí **okamžitá opatření**, protože situace je ovlivněna nízkou mírou účasti pracovníků ve věku 55 let a starších a předčasnými odchody této věkové skupiny z profesního života (Ilmarineh, 2015). I když se vyzrálější pracovníci rozhodnou místo důchodu pokračovat v práci, stále se odhaduje, že je třikrát tolik nezaměstnaných starších pracovníků než mladších pracovníků kteří se nenacházejí v žádné fázi vzdělávání, zaměstnání ani odborné přípravy (CIPD, 2015). Proto je k dispozici **obrovská skupina nevyužitých potenciálních talentů** a profesionálové na manažerských pozicích, v personálním a profesním poradenství stojí před výzvou, jak využít výše uvedené skupiny a najít způsoby, jak je integrovat na trh práce.

## Mladší pracovníci

Míra zapojení **mladých lidí (ve věku 15–24 let)** do pracovních sil nadále klesá. V letech 1999 až 2019 se celkový počet mladých lidí zapojených do pracovní síly (těch, kteří jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní) snížil z 568 milionů na 497 milionů (ILO, 2020). Zvyšování požadavků na dovednosti ve většině profesních oborů ještě více ohrožuje začlenění mladých pracovníků s nízkou kvalifikací na trh práce – zejména těch, kteří nemají žádné předchozí akademické vzdělání nebo specializované odborné vzdělání (De Grip & Walters, 2005). Navíc se zdá, že nejen mladí pracovníci s nízkou kvalifikací, ale všichni mladší



pracovníci, se dnes snaží získat prostřednictvím svých profesních pracovních míst **příležitosti k učení**, které jim pomohou profesionálně růst a osvojit si nové dovednosti. Mladší pracovníci obecně uznávají, že příležitosti celoživotního vzdělávání jsou důležité pro jejich kariérní postup, a že je to zásadní prvek, který umožní **rozvoj vzájemné důvěry a porozumění** mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (McKinlay, 2010).

## Řízení s ohledem na věk zaměstnanců (age management)

Klíčovou otázkou do budoucna je, jak úspěšně se mohou zaměstnavatelé přizpůsobit této bezprecedentní změně ve složení svých pracovních sil. „**Řízení s ohledem na věk zaměstnanců (age management)**“ je termín, který se často používá k popisu osvědčených postupů nebo příslušných strategií, zejména pro **boj s věkovými bariérami, podporu věkové rozmanitosti a vytvoření inkluzivního prostředí**, ve kterém bude mít každý jedinec podporu a prostředky k dosažení svého maximálního potenciálu bez diskriminování nebo omezení z důvodu svého věku. Mezi výhody věkové rozmanitosti v prostředí organizace patří **zlepšení její výkonnosti**, zvýšená **motivace** zaměstnanců, stimulace **kreativního myšlení** a přilákání široké škály **talentů** a posílení **reputace společnosti** (Gardiner 2004).

Strategie age managementu jsou nutností, aby se zajistil delší a plnohodnotnější pracovní život pro všechny jednotlivce bez ohledu na věk. Navzdory mnoha osvědčeným postupům a příkladům není age management obecně zakotven v personálních postupech v organizacích ani podporován národními politikami. EU podporuje a prosazuje přístup age managementu; záleží však na každém z členských států, jestli tuto politiku přijme.

## 3. Mezigenerační učení: teoretické základy

Od počátku lidské evoluce se mezigenerační učení stalo společenskou praxí, zásadním postupem pro položení pevných základů umožňujících přenos znalostí napříč generacemi. Díky výše diskutovaným změnám v demografických údajích na pracovišti, stárnoucí pracovní

síle a nedostatku příležitostí pro mladší pracovníky se mezigenerační učení stalo více nezbytností než jen doporučenou rutinní praxí (Jain & Maheshwari 2020).

**Mezigenerační mentorování** mezi zralými a mladšími pracovníky lze tradičně definovat jako spárování staršího pracovníka s mladším pracovníkem, aby se podpořilo vzájemné učení a růst a povzbudily se obě věkové skupiny k vzájemnému sdílení dovedností, odborných znalostí a moudrosti. Učení v současné době může zahrnovat výuku nových technologií, správu sociálních médií, vztahy se zákazníky, psaní na počítači, vedení a školení managementu. Hlavním cílem jakéhokoli podnikového prostředí, které podporuje praxi mentoringu, je vytvořit pečující a kreativní vzdělávací prostředí, kde mohou všechny generace spojit své odborné znalosti a zkušenosti, aby si navzájem pomáhaly.

Na základě zkušeností z profesního prostředí probíhá mentoring obvykle tak, že se mladší zaměstnanci připravují pod vedením svých kolegů na vyšších pozicích. Tato **vztahová dynamika** seniorů, kteří učí mladší zaměstnance, přichází přirozeněji také díky tomu, že zkušenější pracovníci mají často více zkušeností s řízením nebo měkkými dovednostmi na příslušné pozici nebo v oboru. V dnešní době se však díky rychlému technologickému pokroku role často obrací. Mladší generace se dostávají do centra pozornosti díky pokročilejším **technologickým znalostem** (Jain a Maheshwari, 2020). To tedy poukazuje na to, že výměna profesních znalostí by měla záviset spíše na individuálních silných stránkách, zásluhách a celkových potřebách organizace než na věku.

Mezigenerační učení navíc přináší příležitosti k tomu, aby se **o sobě** různé generace navzájem více dozvěděly a **porozuměly vzájemným perspektivám**, aniž by je nutně museli přijmout za své (Bostrom & Schmidt-Hertha, 2017). Mezigenerační učení proto nejen posílí dovednosti a kompetence pracující populace, ale také zlepší obecné pracovní klima, profesionální vztahy a eliminuje časté zdroje konfliktů.

## Kompetence

Níže naleznete navrhovaný seznam kompetencí se stručným popisem, jak tento studijní plán podpořit u marginalizovaných starších a mladších pracovníků:

### Pro mladší generaci:

- **Kritické myšlení:** schopnost myslet jasně a racionálně, porozumět logickým souvislostem
- **Řešení problémů:** rychlá identifikace základního problému a implementace řešení
- **Rozhodování:** proces rozhodování a výběru kroků na základě identifikace potřeb, shromažďování informací a hodnocení alternativních řešení
- **Strategické myšlení:** mentální nebo myšlenkový proces, který jednotlivci aplikují za účelem dosažení jistého úspěchu či cíle

### Pro starší generaci:

- **Digitální dovednosti:** schopnosti používat digitální zařízení, komunikační aplikace a sociální sítě pro přístup k informacím a ke komunikaci
- **Mediální gramotnost:** schopnost přistupovat, analyzovat, hodnotit, vytvářet a jednat pomocí všech forem komunikace
- **Zvládání technologických výzev:** soubor dovedností, které pomohou hladkému přechodu a zvýší přizpůsobivost (technologická slovní zásoba, psaní na počítači, hledání užitečných zdrojů pro výzkum)

## Časová délka učebního plánu

Učební plán odpovídá 18 hodinám kombinovaného učení. Manažeři a manažerky, odbornice a odborníci na HR a lektori\*ky se zúčastní 8hodinového workshopu, po němž následuje 5 hodin samostatné nebo skupinové online výuky. Individuální i skupinové učení bude zahrnovat živou online výuku a volitelná osobní setkání. Na konci se bude konat 5hodinový workshop, během kterého účastnice a účastníci představí své strategie pro své organizace/pracoviště.

- Každý modul by se měl skládat ze 3 hodin (1 hodina teorie + 2 hodiny aktivit)

## Modul 1: Aktivita

Aktivita
Aktivita 1 Ice-Breaker: Identifikace generací
Aktivita 2 Mezigenerační mentorování a hodnocení potřeb
Aktivita 3 Navigace na vícegeneračním pracovišti

### Aktivita 1 Ice-Breaker: Identifikace generací

Aktivita 1	
Název:	Ice-Breaker: Identifikace generací
Implementace:	Osobní setkání nebo online setkání
Předmět:	Posouzení potřeb a (mentoring)
Kompetence:	Úvod
Trvání:	45 minut

#### Popis aktivity a instrukce k realizaci:

Nejprve může facilitátor\*ka pomocí obrazovky nebo tabule představit účastnicím a účastníkům různé generační skupiny, jak je uvedeno níže:

1. TICHÁ GENERACE / ZRALÍ / VETERÁNI / TRADIČNÍ / II. SVĚTOVÁ VÁLKA: Narození před lety 1940–1945
2. BABY BOOMERS / VĚTŠINA: Narození v rozmezí let 1940–1945 až po rok 1964
3. GENERACE X / X'ers / POST BOOMERS / 13. GENERACE: Narození od 1960–1964 až po rok 1980 (v československém kontextu často nazývána jako „Husákovy děti“)
4. MILENIÁLOVÉ / GENERACE Y / ECHO BOOMERS / BABY BUSTERS / DALŠÍ GENERACE: Narození 1981 až 1999

Požádejte účastnice a účastníky, aby se rozdělili do malých skupin. Požádejte je, aby pro své skupiny určili následující profily:

(a) Jak byste se dnes představili? Kde jste na své kariérní cestě?

(a) Jaká byla nálada doby, ve které jste vyrůstali? Jaké přesvědčivé či propagandistické zprávy a označení jste dostávali z médií, ve škole a doma?

(c) Jak tyto zprávy a označení ovlivnily, kým jste dnes z hlediska svého profesionálního profilu? Jak ovlivnily vaši pracovní morálku?

Napište profily na flipchart. S jakou generací se jednotliví účastníci a účastnice nejčastěji stýkají?

Podívejme se na různé profily (viz tabulka v příloze).

Diskutujte, zda je pravda to, co je v tabulce uvedeno. Diskutujte o platnosti těchto zpráv a označení a zeptejte se účastníků, zda by chtěli přidat něco dalšího.

Zdroje: [Team Building Across Generations: Instructor Guide](#)

<http://transportation.wv.gov/highways/training/Documents/InstructorGuideGenerations.pdf>

## Aktivita 1 Příloha



PROFIL	II. SV	Baby Boomers	Generace X	Mileniálové
Pohled	Praktický	Optimistický	Skeptický	Nadějný
Pracovní etika	Oddaný	Řízený	Vyrovnaný	Ambiciózní
Vnímání reality	Respektující	Milující / Nenávidějící	Nevýrazný	Uvolněný / Zdvořilý
Způsob vedení	Hierarchií	Dohodou	Kompetencí	Výkonem
Vztahy	Osobní obětování se	Osobní uspokojení	Zdráhá se zavázat	Loajální
Perspektiva	Komunitní	Teamový	Svůj	Komunitní
Technologie	Adaptovaný	Osvojený	Přizpůsobený	Integrovaný

## Aktivita 2 Mezigenerační mentorování a hodnocení potřeb

Aktivita 2	
Název:	Mezigenerační mentorování a hodnocení potřeb
Implementace:	Osobní setkání nebo online setkání – Breakout Rooms (oddělené místnosti)

Předmět:	Posouzení potřeb a mentoring
Kompetence:	Úvod – porozumění různým perspektivám
Trvání:	45 minut

### Materiál:

- Papíry/bloky
- Psací potřeby

### Instrukce k realizaci aktivity:

Diskutujte o tom, jak úspěšně nastavit mentoringové postupy v organizacích.

- (a) Jaké jsou základní potřeby zralých zaměstnanců (posouzení potřeb)?
- (b) Jak mohou mladší zaměstnanci předávat znalosti a dovednosti, aby zlepšili znalosti a dovednosti starších zaměstnanců?
- (c) Jak mohou starší zaměstnanci přenášet znalosti a dovednosti ve prospěch mladých zaměstnanců?

Účastnice a účastníci se rozdělí do malých skupin. Každá skupina si zvolí zástupce, který bude prezentovat klíčové výsledky diskuse.

Výsledky učení: Od účastnic a účastníků se očekává, že použijí techniky hodnocení potřeb k vyhledání a následnému posílení znalostí a dovedností starších i mladších zaměstnanců (měkké a tvrdé dovednosti). Posouzení potřeb pomůže mentorům i mentorovaným osobám vybudovat a udržovat mentorský vztah, který bude přínosem pro obě strany.

Zdroje:

[NEEDS ANALYSIS What Is Needs Analysis/Assessment  
https://1.pdf.net/needs-analysis-what-is-needs-analysis-assessment\\_58d2a494f6065de1282f51bc](https://1.pdf.net/needs-analysis-what-is-needs-analysis-assessment_58d2a494f6065de1282f51bc)

[Needs Analysis: How to determine training needs  
https://hr-guide.com/data/G510.htm](https://hr-guide.com/data/G510.htm)

## Aktivita 3 Spolupráce na vícegeneračním pracovišti

Aktivita 3	
Název:	Spolupráce na vícegeneračním pracovišti
Implementace:	Online
Předmět:	Pochopení dynamiky mnoha generací koexistujících ve stejném profesionálním prostředí
Kompetence:	Úvod – porozumění různým perspektivám
Trvání:	30 minut

Video TED Talk představující výzkum Leah Georges, týkající se vícegenerační pracovní síly v USA: čtyři generace interagující na pracovišti, které brzy doplní i skupina Gen Z. Georges prezentuje generační perspektivy, způsoby vedení v novém miléniu na místní i národní úrovni.

Facilitátor\*ka vyzve účastnice a účastníky, aby video pečlivě sledovali a dělali si poznámky. Když video skončí, facilitátor\*ka zahájí diskuzi o důležitosti empatie a spolupráce mezi kolegy a kolegyněmi z různých generací.

Facilitátoři\*ky mohou pomocí následujících otázek umožnit účastnicím a účastníkům diskutovat o důležitých tématech:

- Máte na svém pracovišti pracovníky z různých generací?
- Všimli jste si někdy mezer v komunikaci kvůli rozdílům mezi různými věkovými skupinami/generacemi?
- Máte nějaké konkrétní příklady z pracoviště?
- Jak byste to zvládli v reálném životě?

Zdroje - video (v angličtině): [Navigating the Multigenerational Workplace](https://www.youtube.com/watch?v=kzfAOc4L6vQ) | Leah Georges | TEDxCreightonU

<https://www.youtube.com/watch?v=kzfAOc4L6vQ>



## Ověření získaných znalostí

### Kvíz:

1. Mentoring se v praxi obvykle realizuje tak, že mladší zaměstnanci se připravují pod vedením svých starších kolegů.

- a. Pravda
- b. Nepravda

2. Mentoring mohou zralejší pracovníci nabízet mladším a stejně tak naopak. Popište, jak mohou jednotlivé věkové skupiny přispívat ke vzájemnému vzdělávání a rozvoji:

---

---

---

---

3. Podle příslušného výzkumu vzrostla populace ve věku 55 a více let v roce 2019 na 30% a odhaduje se, že do roku 2050 dosáhne přibližně 40%.

- a. Pravda
- b. Nepravda

4. Pod pojmem „digitální dovednosti“ máme na mysli řadu schopností v používání digitálních zařízení, komunikačních aplikací a sociálních sítí pro přístup a správu informací.

- a. Pravda
- b. Nepravda

5. Pouze mladí lidé s nízkou kvalifikací se dnes snaží získat prostřednictvím svých profesních pracovních míst příležitosti k učení, které jim pomohou zvládnout a zdokonalit své dovednosti.

- a. Pravda
- b. Nepravda

6. „Baby Boomers“ se narodili po roce 1981.

- a. Pravda
- b. Nepravda

7. Stručně popište (1–2 věty), co je „řízení s ohledem na věk zaměstnanců/Age management“:

---

---

---

---

8. Co je to „strategické myšlení“?

---

---

---

---

9. V profesionálním pracovním prostředí uveďte 3 výhody „věkové rozmanitosti“:

---

---

---

---

---

10. O mileniálech se říká, že jsou nezdvořilí k vedoucím členům – osobám na manažerských pozicích.

- a. Pravda
- b. Nepravda

## Správné odpovědi



1. a. Pravda
2. Mezigenerační mentorování mezi zralými a mladšími pracovníky lze tradičně definovat jako spárování staršího pracovníka s mladším pracovníkem, aby se podpořilo vzájemné učení a růst a povzbudily se obě věkové skupiny k tomu, aby využívaly vzájemné dovednosti, odborné znalosti a moudrost. Mentoring může v současné době zahrnovat výuku nových technologií, správu sociálních médií, vztahy se zákazníky, psaní na počítači, způsoby vedení a školení managementu.  
Navrhované kompetence k výuce – výměna znalostí:  
**Pro mladší generaci** (kritické myšlení, rozhodování o řešení problémů, strategické myšlení)  
**Pro starší generaci** (digitální dovednosti, mediální gramotnost, řešení technologických výzev)
3. a. Pravda
4. a. Pravda
5. b. Nepravda
6. a. Pravda
7. „**Rízení s ohledem na věk zaměstnanců/Age management**“ je termín, který se často používá k popisu osvědčených postupů nebo příslušných strategií, zejména pro boj s věkovými bariérami, k podpoře věkové rozmanitosti a vytvoření inkluzivního prostředí, ve kterém bude mít každý jedinec podporu a prostředky k dosažení svého maximálního potenciálu bez diskriminování nebo omezení z důvodu svého věku.
8. „**Strategické myšlení**“ je mentální nebo myšlenkový proces, který jednotlivci aplikují za účelem dosažení úspěchu či cíle.
9. **Mezi výhody věkové rozmanitosti** v organizačním prostředí patří zlepšení výkonnosti organizace, zvýšená motivace zaměstnanců, stimulace kreativního myšlení a přilákání široké škály talentů a posílení reputace společnosti.
10. b. Nepravda

## Reference

Boström, A. K., & Schmidt-Hertha, B. (2017). Intergenerational relationships and lifelong learning.

Chartered Institute of Personnel and Development. (2015). Managing an age-diverse workforce: what employers need to know.

De Grip, A., & Wolbers, M. H. (2006). Cross-national differences in job quality among low-skilled young workers in Europe. *International Journal of Manpower*.

Gardiner, M 2004, 'Costs and Benefits of Workforce Diversity Policies to Companies', Centre for Strategy and Evaluation Services, London.

Ilmarinen, J., Ilmarinen, V., Finkelstein, L. M., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F., & Kanfer, R. (2015). Work ability and aging. Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach, 134-156.

International Labour Organization (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future jobs*.

Jain, A., & Maheshwari, M. (2020). An Exploratory Study on Intergenerational Learning in Indian IT Workspace. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 7(2), 233-256.

McKinlay, A. (2010). Performativity and the politics of identity: Putting Butler to work. *Critical perspectives on accounting*, 21(3), 232-242.