PAWT SUAUGUSIŲJŲ KONSULTAVIMO GAIRĖS

TAI PAWT PROJEKTO PRODUKTAS:

DARBINGO AMŽIAUS PAILGINIMAS - PEDAGOGIKA GRĮSTAS DARBUOTOJŲ PERSIKVALIFIKAVIMAS

Projektą remia ES Mokymosi visą gyvenimą programa. Šis projektas buvo finansuojamas remiant Europos Komisijai. Leidinys atspindi tik autoriaus nuomonę ir Komisija nėra atsakinga už jokį žemiau pateikiamos informacijos panaudojimą.

Turinys

Įvadas į pereinamojo laikotarpio planavimą..... 3

Darbinės veiklos kaita..... 4

Iššūkiai..... 4

Galimybės..... 4

Darbdavių vaidmuo..... 5

Mitai apie pagyvenusius darbuotojus.....5

Darbo kompiuteriais mokymas..... 5

Pagyvenusių darbuotojų mokymo apibūdinimas..... 6

Iššūkiai pagyvenusiems darbuotojams..... 7

Tolimesnio pagyvenusių darbuotojų švietimo ir lavinimo privalumai..... 7

Pagyvenusių darbuotojų poreikių įvertinimas..... 7

Profesinės veiklos aprašo kūrimas..... 9

Patarimai, kaip ieškoti darbo ir kaip dalyvauti pokalbyje dėl darbo.....11

Tolimesnė informacija.....12

Asmeninis / Profesinis orientavimas.....12

Mokymo / Verslo rėmimas.....12

Kolegijos / Universitetai.....12

Naudoti šaltiniai 13

Įvadas į pereinamojo laikotarpio planavimą

Lisabonos susitarimas iškėlė tikslą didinti pagyvenusių darbuotojų (50 – 64 metų) dalyvavimo darbinėje veikloje apimtį. Jis nustatė, kad mokymasis visą gyvenimą atlieka pagrindinį vaidmenį, gerinant pagyvenusių žmonių gebėjimus ir galimybę prisitaikyti.

Vadovaudamasi Europos Tarybos Stokholmo nutarimais, Komisija pasiūlė partnerystės požiūrį (Europos Komisija, 2002b:15), kad valstybės institucijos propaguotų pagyvenusių darbuotojų dalyvavimą darbinėje veikloje ir glaudžiai bendradarbiautų su socialiniais partneriais, regioninės bei vietinės valdžios institucijomis, švietimo bei mokymo tiekėjais.

Komisija rekomendavo bendrą požiūrį, pagrįstą keturiais pagrindiniais principais:

- Investicijos, skirtos pagyvenusių žmonių darbinių įgūdžių atnaujinimui
- Radimas būdų, kaip suderinti darbdavių ir pagyvenusių darbuotojų poreikius
- Siekimas pakeisti darbdavių požiūrį, kad ankstyvas išleidimas į pensiją yra gera išlaidų mažinimo priemonė
- Mokesčių ir pašalpų sistemos peržiūra bei žmonių skatinimas dirbti vėlyvesniame gyvenime.

Darbo jėgos apklausos (Eurostat, 2003:16) duomenimis mokyme ir lavinime dalyvauja 14% 25-29 metų žmonių, kai tuo tarpu šis skaičius tarp 40-44 metų žmonių yra 8% ir tik 4% tarp sulaukusių 55-65 metų.

Pagyvenusių žmonių darbinių įgūdžių atnaujinimas ir pritaikymas yra rimtas iššūkis, ypač atsižvelgiant į tai, kad pagyvenę darbuotojai turi mažiau formalios kvalifikacijos, negu jaunieji ir yra mažiau tikimybės, kad jie dalyvaus mokyme. Daugelyje šalių daugiau negu 20% 55-64 žmonių neturi aukštesniojo vidurinio išsilavinimo, kai tuo tarpu 17 ES šalių šis skaičius yra išaugęs virš 40%.

Darbinės veiklos kaita

Šiuo metu ilgalaikį įsidarbinimą vienoje darbovietėje yra pakeitęs trumpalaikis įsidarbinimas ir darbas pagal sutartis. Vis labiau jaučiamas noras išstumti vidutinio amžiaus darbuotojus jaunų darbuotojų su aukštesniais išsilavinimo lygiais sąskaita.

2010 m. pasaulio gyventojai virš 15 metų buvo vidutiniškai mokęsi mokykloje 7,8 metų. Mokymosi trukmė stabiliai augo nuo 3,2 metų 1950 m. iki 5,3 metų 1980-aisiais. Vidutinis mokymosi trukmės augimas nuo 1950 iki 2010 m. buvo nuo 6,2 iki 11,0 metų aukšto gyvenimo lygio šalyse ir nuo 2,1 iki 7,1 metų žemo gyvenimo lygio šalyse (Barro. RJ, Lee. JW, 2010). Šiuo metu 27 ES šalyse yra 141 milijonas 50-70 metų amžiaus gyventojų, tačiau tik 6,5 miljonų dalyvauja mokyme ir lavinime.

Didesnė dalis puikiai išsilavinusių jaunų darbuotojų buvo pagrindinis techninės pažangos variklis. Ši pažanga sukūrė naujas galimybes, tuo pačiu parodydama, kad kai kurie darbai yra atgyvenę. Tokia vystymosi kryptis toliau įtakoja darbinę veiklą ir iškelia darbuotojams naujus reikalavimus, kuriems dauguma pagyvenusių darbuotojų nėra pasirengę.

Atsirandant vis daugiau trumpalaikių darbų ir kintant darbinei veiklai, pagyvenę darbuotojai susiduria su visa eile iššūkių ir galimybių.

Iššūkiai

- Atnaujinimas darbinių įgūdžių, kad jie atitiktų darbinės aplinkos reikalavimus. Šis procesas gali būti gana brangus.
- Ankstesnio mokymosi ir patirties pripažinimo siekimas.
- Susidariusių stereotipų apie pagyvenusių darbuotojų pajėgumus ir darbo našumą nagrinėjimas. Tai gali turėti įtakos mokymui ir lavinimui. Kai kurie mokymo ir lavinimo kursai savo dalyviams taiko specifinius amžiaus kriterijus.

Dauguma darbdavių ir pagyvenusių dirbančiųjų nemano, kad norint išlaikyti darbą, būtina skubiai persikvalifikuoti ir nei darbdaviai, nei dirbantieji nemano, kad kvalifikacijos kėlimas yra tinkamas laiko ir energijos panaudojimo būdas.

Galimybės

- Dirbti lanksčiu trumpalaikiu pagrindu (sutartis)
- Vystyti savo mokymąsi
- Didinti įsijungimo į gamybos ir bendruomenės reikalus apimtis
- Didesnė tikimybė, kad pagyvenę žmonės bus apmokomi pagal specialybes sektoriuose, organizacijose, kur mokymas yra kultūros dalis
- Vyresnio amžiaus bedarbiai, dalyvaudami bendro pobūdžio mokymuose, sako, kad jie turi naudos, netgi jei mokymasis neužtikrina naujo įsidarbinimo.

Darbdavių vaidmuo

Norint lengviau ir turiningiau panaudoti pagyvenusių darbuotojų turimas žinias ir patirtį, darbdaviams reikia susiplanuoti, kaip jie valdys darbuotojų senėjimo ir mokymo procesą.

1. Sukelti norą mokytis, paverčiant mokymosi kultūrą organizuota veikla.
2. Skatinti darbuotojų mobilumą darbe ir norą nuolat mokytis.
3. Sutelkti dėmesį į metodus, tinkamus pagyvenusių žmonių mokymui.
4. Įvertinti darbo sąlygas visoje darbinėje veikloje ir remti mokymą (lankstus darbas, profesinės pauzės ir t.t.).
5. Profesiniai patarimai ir apžvalgos gali suvaidinti labai svarbų vaidmenį, ypač 40 metų ir vyresniems darbuotojams.
6. Darbuotojų nuomonių apklausų panaudojimas, siekiant paskatinti tuos, kurie prisibijo mokymosi.
7. Didesnis visų mokymosi galimybių viešinimas.
8. Vadybinės veiklos gerinimas, geriau įsisavinant nepakankamai panaudojamus pagyvenusių darbuotojų gebėjimus.
9. Tokių metodų, kaip rotacija, neišreikštų žinių programos, kuravimas, vyresniųjų darbuotojų apmokymai, vyresnio amžiaus bedarbių mokymas naudojimas.
10. Įsipareigojimas pagelbėti kiekvienam darbuotojui tęsti darbinę veiklą

(http://www.ldb.l)

Mitai apie pagyvenusius darbuotojus

Vyresni darbuotojai yra pasiekę užmokesčio maksimumą ir už savo darbą gauna daug pinigų. - Vidutinis darbuotojo atlyginimas pasiekia maksimumą jam esant penktajame ar šeštajame gyvenimo dešimtmetyje.

Ankstyvas išėjimas į pensiją atlaisvina darbo vietas ir suteikia galimybių įsidarbinti jauniems žmonėms. – ES šalyse yra neigiamas santykis tarp jaunimo nedarbo ir pagyvenusių darbuotojų nedarbo lygio. Žemas pagyvenusių darbuotojų nedarbo lygis nėra lygus aukštam jaunimo įsidarbinimo lygiui.

Pasitraukę iš darbinės veiklos, jie gaus geras pensijas – Žmogaus pajamos, išėjus į pensiją, paprastai ženkliai sumažėja. Airijoje pilna įnašinė pensija sudaro tik 33% vidutinio atlyginimo.

Darbo kompiuteriais mokymas

Daugelyje darboviečių 21-ame amžiuje pagrindinį vaidmenį vaidina kompiuterinių žinių turėjimas. Naudodami kompiuterius atskiri asmenys ir verslininkai gali organizuoti, vykdyti ir įvertinti veiklą lengvai ir efektyviai laiko atžvilgiu. Todėl pagyvenusiems darbuotojams esminis dalykas yra kompiuterinės žinios. Yra daug šio mokymosi priemonių ir būdų.

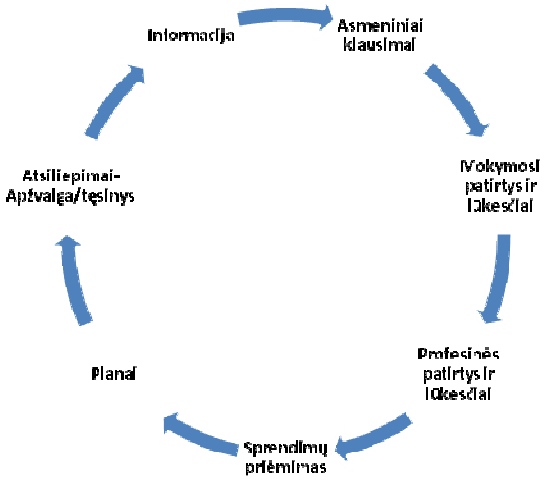
Pagyvenusių darbuotojų mokymo apibūdinimas

„Profesinis orientavimas padeda žmonėms visą gyvenimą valdyti savo mokomuosius, lavinamuosius, profesinius, asmeninius, visuomeninius ir gyvenimiškuosius pasirinkimus taip, kad jie galėtų galėtų pilnai realizuoti savo galimybes ir prisidėtų prie geresnės visuomenės kūrimo“ (Nacionalinis Profesinio Orientavimo Forumas, 2007).

Profesinis orientavimas apima daugybę veiklų, skirtų padėti žmonėms realizuoti šiuos pasirinkimus. Suaugusiųjų švietimo kontekste šios veiklos apima: informaciją, įvertinimą, konsultavimą, mokymą/profesinį švietimą, įdarbinimą, propagandą, grįžtamąjį ryšį, kontrolę, kontaktų nustatymą, sistemos pokyčių valdymą ir inovavimą. (Mokymasis visą gyvenimą: Baltoji Knyga apie suaugusiųjų mokymą, DES 2000)

Profesinis orientavimas, kaip sąvoka, apima nuolatinį procesą, įgalinantį piliečius bet kuriame amžiaus tarpsnyje nusistatyti savo galimybes, kompetencijas ir polinkius, atlikti mokomuosius, lavinamuosius ir profesinius pasirinkimus ir vadovauti savo asmeniniams mokymosi keliams ir nuostatoms, kuriose šios galimybės ir kompetencijos yra išmokstamos ir / arba panaudojamos (ES Tarybos Rezoliucija, 2008)

Suaugusiųjų konsultavimo procesas



Iššūkiai pagyvenusiems darbuotojams

Kam labiausiai gresia ankstyvas išėjimas į pensiją?

Yra dvi grupės pensininkų, sudarančių didžiąją jų armijos dalį: užimantys gerai apmokamus postus ir išeinantys į pensiją savo noru bei užimantys menkai apmokamus postus, nelinkę taikstytis su neigiamomis finansinėmis valstybinės pensijos pasekmėmis.

Daugelis pagyvenusių darbuotojų mano, kad vos tik pasiekus įstatymais numatytą pensijinį amžių, juos efektyviai pakeis jaunimas. Tyrimai parodė, kad drauge su amžiumi auga ir patirtis, tad reikėtų skatinti pagyvenusius darbuotojus likti darbinėje veikloje tol, kol jie manosi esą jai tinkami. Tam palengvinti svarbu išryškinti ir apsvarstyti reiškinius, trukdančius jiems pasilikti. Tarp jų būtų galima paminėti:

- Pasenę gebėjimai
- Amžiaus diskriminacija
- Ilgalaikė bedarbystė
- Neryžtingumas ieškant darbo
- Tikslinių įdarbinimo programų stoka
- Pasitikėjimo savimi stoka

Tolimesnio pagyvenusių darbuotojų švietimo ir lavinimo privalumai

Ekonominiai. Padėdami pagyvenusiems žmonėms išlaikyti darbą arba įgalindami juos dirbti, pasiekus pensijinį amžių, paspartiname ekonomikos augimą, sumažinant bedarbystę vėlesniame gyvenime. Intensyvinant tų, kuriems virš 40 švietimą ir lavinimą, galima ženkliai sumažinti ilgalaikės bedarbystės galimybę, esant darbo jėgos pertekliui. Suaugusiųjų švietimo tiekėjai turėtų užtikrinti, kad jų kursuose žmonės nebūtų diskriminuojami dėl amžiaus. Darbdaviai turėtų suvokti pagyvenusių žmonių darbinės patirties ir turimų žinių svarbą.

Asmeniniai. Tarp pagyvenusių darbuotojų švietimo ir jų ekonominės, socialinės, fizinės bei psichologinės gerovės egzistuoja pozityvus ryšys. Todėl švietimo ir lavinimo imamasi ne tik dėl ekonominės pažangos, o labiau dėl to, kad mokymasis visą gyvenimą gali turėti reikšmingos įtakos turiningam senėjimui.

Pagyvenusių darbuotojų poreikių įvertinimas

Yra dvi dalyvavimo tęstinėje darbinėje veikloje priežastys.

Ekonominė: Finansinė būtinybė tęsti darbinę veiklą.

Asmeninė: Meilė darbui arba socialinė, fizinė ir psichologinė tos veiklos nauda.

Verta pastebėti, kad labai svarbu tai, kokio tipo darbas atliekamas vyresniame amžiuje. Rankų darbas gali turėti rimtų neigiamų pasekmių pagyvenusio darbuotojo sveikatai. Rankų darbą atliekančiųjų vyrų mirtingumas Šiaurės Anglijoje yra 700 iš 100 000, kai tuo tarpu tarp specialistų šis skaičius yra 200 iš 100 000 (CARDI – "Centre for Ageing Research and Development in Ireland" tyrimas.) "Ryšys tarp nedarbo ir sveikatos yra labai glaudus, ilgalaikis ir daugiamatis. Darbo neturėjimas retai kada turi teigiamos įtakos sveikatai. Tuo metu, kai geras darbas teigiamai įtakoja sveikatą, blogai apmokamas ir neapsaugantis darbuotojo nuo streso ir pavojų darbas, susargdina žmones." (Marmot M, 2010:68)

Mokymosi motyvacija kinta visą žmogaus amžių. Iš mokslo mes siekiame skirtingų dalykų. Dažniausiai pagyvenę darbuotojai siekia:

- Mokomųjų tikslų ir veiklos aiškumo. Kuo labiau mokymasis susijęs su veiksmu, tuo geriau.
- Su veiksmu susijęs mokymasis darosi vis svarbesnis ir svarbesnis.
- Mokymosi tempą turėtų nustatyti pats mokinys.
- Aiškaus mokymosi turinio. Senstant vis labiau pageidaujama logiško mokymosi turinio
- Mokymosi savarankiškumą pagyvenusiame amžiuje apsprendžia jautrumas pašaliniams trukdžiams (Rump and Eilers, 2007).

Pastarieji Sloano Senatvės ir Darbo Centro tyrimai nustatė, kad pagyvenusiems darbuotojams ekonominio nuosmukio metu būdingas didesnis optimizmas ir gebėjimas atlikti užduotis negu jų jaunesniems bendradarbiams(CARDI, 2010).

Faktai apie pagyvenusių žmonių darbo išteklius:

(i) Mažiau tikėtina, kad žemos kvalifikacijos darbuotojai grįš į darbo rinką, nes įsidarbindami jie gali patirti diskriminaciją dėl amžiaus.

(ii) Pagyvenusių žmonių šviečiamasis ir lavinamasis ugdymas ne tik padidina jų įsidarbinimo galimybę; jis taip pat turi teigiamos įtakos jų socialinei, fizinei ir protinei gerovei.

(iii) Pagyvenę žmonės turi daugiau neformalių gebėjimų ir tokiu būdu pagerėja jų įdarbinamumas.

(iv) Pagyvenę žmonės susiduria su kliūtimis, trukdančiomis tęsti darbinę veiklą, tarp kurių yra diskriminavimas dėl amžiaus, finansiniai sunkumai, žemas žinių įsisavinimo lygis ir tai, kad darbdaviai skiria daugiau dėmesio jauniems darbuotojams (CARDI, 2010)

Profesinės veiklos aprašo kūrimas

Subrendę darbuotojai dažniausiai turi labai įvairias kvalifikacijas ir darbines patirtis ir mokymo proceso metu į tai reikia atsižvelgti. Pagyvenusių žmonių gebėjimas identifikuoti savo įgūdžius ir savybes bei mokėjimas pateikti juos būsimiesiems darbdaviams bei klientams yra lemiamas dalykas.

Pateikiame sąrašą iš Įsidarbinimo Įgūdžių Sistemos(DEST, 2006). Pagyvenę darbuotojai turėtų ištyrinėti kiekvieną rubriką ir joje esantį sąrašą, kad galėtų nusistatyti savo turimus gebėjimus ir tai, ko jie norėtų išmokti ar patobulinti. Tai taip pat naudinga, rašant CV, ar ruošiantis pokalbiui dėl įsidarbinimo.

Bendravimas

- Klausymas ir supratimas
- Gebėjimas aiškiai ir atvirai kalbėti
- Dokumentacijos skaitymas ir interpretavimas
- Efektyvus gebėjimas skaičiuoti
- Reagavimas derantis

Komandinis darbas

- Gebėjimas dirbti individualiai ir komandoje
- Komandinio darbo taikymas įvairiose situacijose
- Instruktavimas/mentoriavimas ir grįžtamojo ryšio pateikimas
- Gebėjimas nustatyti kitų žmonių stipriąsias puses ir funkcijų nustatymas

Problemų sprendimas

- Problemų sprendimas komandose
- Savarankiškumo ir iniciatyvos demonstravimas, sprendžiant problemas
- Apsisprendimas dėl galimų sunkumų su klientais

Iniciatyva ir verslumas

- Gebėjimas keisti darbo stilių
- Galimybių nustatymas
- Kūrybiškumas
- Idėjų įgyvendinimas

Planavimas ir organizavimas

- Prioritetų nustatymas ir laiko panaudojimas
- Išradingumas
- Išteklių pritaikymas
- Dalyvavimas nuolatiniame tobulėjimo (asmeninio ir profesinio) procese

Savęs valdymas

- Veiklos savikontrolė
- Atsakomybės prisiėmimas
- Savo gebėjimų pažinimas ir pasitikėjimas jais

Mokymasis

- To, kas išmokta pritaikymas visose įmanomose situacijose
- Atvirumas naujoms idėjoms
- Indėlis į mokymąsi darbovietėje

Technologijos

- Kompiuterinių žinių pagrindai
- Kompetencija ir noras tobulėti
- Duomenų bazių tvarkymas
- IT naudojimas vadyboje

Patarimai, kaip ieškoti darbo ir kaip dalyvauti pokalbyje dėl darbo

1. Nuolat tobulinkite savo gebėjimus.

2.Turėkite moderišką ir profesionaliai atrodantį CV. Jame nenurodykite savo gimimo datos.

3. Savo CV nepateikite senesnės nei 10 metų informacijos.

4. Prieš pokalbį susipažinkite su kompaija ir darbu, dėl kurio kreipiatės.

5. Labai svarbi jūsų išvaizda. Per pokalbį stenkitės atrodyti kaip įmanoma geriau: būkite švarus, tvarkingas, taisyklingai kalbėkite. Sudarykite gerą įspūdį apie save.

6. Parodykite entuziazmą ir energiją.

7. Parduokite save ir savo gebėjimus, o taip pat savo elgseną, pastovumą ir patikimumą.

8. Praneškite darbdaviui, kad gebate viską greit išmokti ir jei įmanoma pateikite pavyzdžių iš netolimos praeities.

9. Per pokalbį ir prašyme vartokite pozityvius žodžius, tokius, kaip energingas, entuziastingas, lankstus.

10. Nekalbėkite nepalankiai apie ankstesnius darbdavius.

11.Neužsiminkite apie sveikatos problemas, nebent jos būtų tikrai rimtos ir galėtų turėti įtakos jūsų darbinei veiklai.

12. Jei darbo negavote, paskambinkite ir paprašykite atsiliepimų. Tai jums padės pasiruošti sekančiam pokalbiui. **(http://www.ldb.lt/Informacija/PatarimaileskantiemsDarbo/Puslapiai/default.aspx)**

Papildoma informacija

Asmeninis/ Profesinis konsultavimas

Jei šiuo metu dirbate, paklauskite savo vadovybės, ar jūsų padalinyje įmanoma mokytis ir tobulinti šiuolaikinių komunikacijos technologijų įgūdžius. Jei esate profesinės sąjungos narys, susisiekite su profsąjungos atstovu ir sužinokite, ar profsąjunga galėtų pagelbėti jums profesinio tobulėjimo srityje.

Asmeninis ir profesinis orientavimas kartais gali pagelbėti jums sugrupuoti savo profesinio tobulėjimo siekius. Žemiau pateikiame nuorodas kelių tinklalapių ir valdžios įstaigų, kurios gali suteikti jums asmeninių ir profesinių patarimų.

Lietuvos suaugusiųjų švietimo orientavimo paslaugos: http://www.aikos.smm.lt/aikos/index.htm

Konsultavimo / verslo rėmimas

Norėdami surasti savo vietos plėtros įmonę arba įdarbinimo paslaugas (Lietuvoje) apsilankykite

http://www.ldb.lt

http://www.kaip-pradeti-versla.info/verslo-pletros-politika

http://ec.europa.eu/youreurope/business/expanding-business/index_lt.htm

Universitetinis, Profesinis ir papildomas lavinimas

http://www.on.lt/hedukac3.htm

http://www.kurstoti.lt/index.php?id=34

Naudoti šaltiniai

Barro, RJ and JW Lee (2010) "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010", NBER Working Paper 15902, (accompanying data are available at www.barrolee.com).

MCEECDYA (2010) A professional Development Kit: Using the Australian Blueprint for career development, Commonwealth of Australia.

Paul McGill, Strategic Research Officer, CARDI: Older workers in Ireland-Myths and Realities

Mark Keese, Employment, Labour and Social Affairs Division, OECD: The Economic Contribution of Older Workers

Chris Ball, Chief Executive TAEN: Skills and training for an ageing workforce

Professor Kevin Balanda, Associate Director of the Institute of Public Health in Ireland: Health and the Older Worker

Australian Government-Department of Education, Science and Training (2006) Employability Skills: From Framework to Practice- an Introductory guide for trainers and assessors, DEST, Canberra.