

LEARN GEOM



Въведение

*IO1: Учебна програма за
обучение между
поколенията*



Съдържание	
Въведение	4
Общ преглед на модулите	5
Модул 1: Въведение в обучението между поколенията	6
1. Резюме на проекта LearnGen	6
Консорциум	8
2. Определения	9
Възрастни служители	9
Млади служители	10
Управление на възрастта	10
3. Обучение между поколенията: теоретична рамка	11
Умения:	12
Продължителност	13
Модул 1 Дейности	14
Дейност 1.1 За „разчупване на леда“: Определяне на видовете поколения	14
Дейност 1.1: Приложение	15
Дейност 1.2 Менторство между поколенията и оценка на потребностите	16
Дейност 1.3 Управление на работно място със служители от различни поколения	18
Оценка на обучението	20
Препратки	23



Въведение

Този раздел има за цел да даде насоки и предложения на учителите как да проведат всяка една от дейностите, заложи в обучението. На следващите страници ще намерите дейности и инструкции за тяхното изпълнение, както и резултати от учебната програма. Обикновено практическата част отнема около 100-120 минути, но в учебната програма ще намерите много занимания, от които може да изберете най-подходящите според ситуацията и да нагледите според нея тяхната продължителност и структура.

Освен това, искаме да ви насърчим да промените и прилагате всяка една от дейностите в съответствие с вашите конкретни цели или ограничения (с колко време разполагате, специфични характеристики на обучаемата група, налични материали, желани резултати от обучението, специфики на фасилитатора на обучението).

Имайте предвид, че ръководителите на обучението трябва да могат **да отговарят на въпроси и да участват в дискусии** помежду си и с участниците. Следователно ние силно препоръчваме на учителите да прочетат внимателно предоставените материали, както и да направят предварително свое собствено проучване.

Общ преглед на модулите

Учебната програма е разделена на шест модула, като всеки модул включва:

- Необходими ресурси за обучението
- Брой часове, които трябва да бъдат разпределени за всяка област на компетентност
- Обучителни материали и съдържание
- Пособия и материали за обучителните дейности
- Инструменти за оценяване

Модули:

- **Модул 1.** Въведение в Обучението между поколенията
- **Модул 2.** Анализ за идентифициране на потребностите от обучение между поколенията за бизнеса
- **Модул 3.** Създаване на стратегии за Мениджъри, специалисти по ЧР и специалисти в областта на ПОО за борба с дискриминацията по възраст на работното място и социалното изключване
- **Модул 4.** Приложение, наблюдение и оценка на гореизброените стратегии
- **Модул 5.** Материали за обучение на ментори
- **Модул 6.** Прилагане, наблюдение/мониторинг и оценка на обучителната програма

Модул 1: Въведение в обучението между поколенията

1. Резюме на проекта LearnGen

Целта на проект LearnGen е да се пребори с възрастовата дискриминация на работното място и социалното изключване. Основният фокус на учебната програма е да осигури знания и практически приложения за доставчиците на ПОО и учителите на място в компаниите, с цел изграждане на подходящи стратегии в рамките на техните организации, които да им помогнат да се справят с гореспоменатите проблеми.

Съдържанието на проекта **LearnGen** е разработено предвид специфичните нужди на целевите групи - **маргинализирани възрастни и по-млади нискоквалифицирани работници**.

Всички материали са създадени по начин, който да позволява лесното им коригиране и приложение в различен контекст, също така са съобразени и с уникалните характеристики на участниците (брой на групата, опит, с колко време разполагат, културна, социална и образователна среда).

Учебният материал ще разгледа важни понятия, свързани с общия проблем с възрастта като маргинализация, социално неравенство и изключване от възможностите за учене/обучение, с цел повишаване компетентността на мениджърите по ЧР и други професионалисти на ръководни позиции, относно важността на обучението между поколенията.

Обучителната програма предоставя материали за подпомагане на възрастните и младите работници и служители, с цел развиване на необходимите ключови умения, за да се учат един от друг. Изхождаме от заключението, че и двете поколения живеят при едни и същи обществени норми и се ориентират в една и съща работна среда, следователно биха си били взаимно полезни, за да се развиват. Основната цел на

проект LearnGen и на обучителната програма е да насърчи двете възрастови групи да споделят умения и опит, за да преодолеят съществуващите пропуски в тях.

1.1. Цели на учебната програма в рамките на проект LearnGen

1. Насърчаване на възрастните и младите работници да развиват основни умения, необходими за ефективно взаимодействие в професионална среда
2. **Обучение между поколенията** и споделяне на знания и опит
3. Предоставяне на материали и ресурси на експерти на ръководни длъжности (мениджъри), специалисти по ЧР и професионални консултанти за подкрепа на гореспоменатите групи в усилията им да **получат работа** и да **запазят работното си място в дългосрочен план**.
4. Подпомагане на мениджъри и други професионалисти със съответния опит в разработване, прилагане и наблюдение на ефективни **приобщаващи политики и практики**.
5. Изграждане на знания на мениджърите и учителите, с цел разработване на учебни програми за наставничество и менторство между представителите на различните поколения.
6. Преодоляване на несъответствията в уменията.

Консорциум

P1 БЪЛГАРО – РУМЪНСКА ТЪРГОВСКО –
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА



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. Определения

Възрастни служители

Населението на Европа застарява прогресивно. Според редица проучвания населението на възраст 55 и повече години се е увеличило до 30% през 2019 г. и се очаква да достигне връх от около 40% до 2050 г. В резултат на продължаващия спад на плодовитостта във всички държави от Европейския съюз и застаряването на поколението Baby Boomers, в комбинация със значителния ръст на продължителността на живота, резултатите от изследванията сочат, че има непосредствена необходимост от запазване на по-възрастните работници на работните им места за по-дълго време. За да постигнем това, трябва да гарантираме, че по-възрастните работници са подкрепени по начин, който ще им позволи да останат активни за по-дълъг период от време.

Ниският процент на участие на работници на възраст 55 или повече години и ранното излизане на тази възрастова група от професионалния живот, подчертават нуждата от незабавни действия, с цел запазването им за по-продължително време на работното място (Ilmarinen, 2015). Въпреки че по-зрелите работници избират да продължат да работят, вместо да се пенсионират, все пак се смята, че има три пъти повече безработни възрастни, отколкото по-млади работници, които не са ангажирани с образование, работа или някакъв вид обучение (CIPD, 2015). Следователно има голям брой потенциални кадри, за които трябва да се намери решение и начин за тяхната интеграция на пазара на труда. С проект LearnGen искаме да насърчим професионалистите на мениджърски позиции и специалистите в областта на ЧР да намерят решения как да ангажират гореспоменатата група на работното място за по-дълго време.

Млади служители

Процентът на участие на **младите хора (на възраст 15 – 24 години)** като работна сила продължава да намалява. Между 1999 г. и 2019 г. общият брой на младежите, ангажирани на пазара на труда (тези, които са или заети, или безработни) е намалял от 568 милиона на 497 милиона (ILO, 2020). Повишаването на изискванията за наличие на умения в повечето сфери заплашва още повече включването на нискоквалифицирани млади работници на пазара на труда, особено на тези, които нямат предишно академично образование или специализирано професионално обучение (De Grip & Walters, 2005). Освен това изглежда, че не само младите нискоквалифицирани лица, но и всички останали млади работници в днешно време се стремят да получат чрез работата си **възможности за обучение**, които да им помогнат да израснат професионално и да овладеят уменията си. По-младите работници като цяло осъзнават, че възможностите за обучение през целия живот са важни за тяхното кариерно развитие и това е съществен компонент, който ще позволи развитието на **взаимно доверие и разбирателство** сред работодателите и служителите (McKinlay, 2010).

Управление на възрастта

Ключов въпрос за бъдещето е доколко успешно работодателите могат да се приспособят към тази безпрецедентна промяна в състава на работната сила. **“Управление на възрастта”** е термин, често използван за описване на практики или стратегии, специално предназначени за борба с възрастовите бариери, насърчаване на възрастово разнообразие и създаване на приобщаваща среда, в която всеки индивид има подкрепата и средствата за постигане на своя максимален потенциал, без да бъде дискриминиран или ограничен поради възрастта си. **Предимствата на възрастово разнообразие** в дадена организация включват подобрение **на организационното представяне**, повишена **мотивация** на персонала, стимулиране на

творческото мислене и привличане на широк спектър от таланти и повишаване на корпоративната репутация (Gardiner 2004).

Стратегиите за управление на възрастта са задължителни, за да се осигури по-дълъг и по-пълноценен трудов живот за всички лица, независимо от настоящата им възраст. Въпреки добрите практики и примери, управлението на възрастта обикновено не е включено в политиките за човешки ресурси в организациите, нито се подкрепя от национални политики. ЕС подкрепя и насърчава подхода за управление на възрастта, но всяка от държавите-членки решава дали да приеме същото понятие.

3. Обучение между поколенията: теоретична рамка

От началото на човешката еволюция, обучението между поколенията се очертава като социална практика, целяща обмен на знания. Обсъдените по-рано промени в демографията на работното място, застаряващата работна сила и липсата на възможности за по-младите работници са причина обучението между поколенията да се приеме повече като необходимост, а не само като рутинна практика. (Jain & Maheshwari 2020).

Наставничеството между поколенията сред възрастните и младите работници може да се дефинира като събиране на по-възрастен работник с по-млад, с цел насърчаване на взаимното обучение и растеж, от което и двете възрастови групи да извлекат умения и опит. Основната цел на всяка корпоративна среда, която популяризира практиката на „наставничеството“ е да създаде благоприятна и креативна работна среда, в която всички поколения могат да обединят своите опит и знания, за да са полезни един на друг. Обученията могат да включват: преподаване на нови технологии, управление на социални медии, връзки с клиенти, писане, обучения по лидерство и управление.

В професионалната среда, наставничеството обикновено е практика, при която по-младите служители се обучават от своите по-старши колеги. Тази **динамика на взаимоотношенията** между възрастните хора и по-младите служители идва и естествено поради факта, че по-възрастните често имат повече знания и опит на

съответната позиция, която заемат. В днешно време обаче, в резултат на бързия технологичен напредък, ролите често се обръщат, тъй като по-младото поколение е силно технологично ориентирано и има много повече опит в тази сфера (Jain and Maheshwari, 2020). Следователно, обменът на знания между служителите трябва да зависи от техните силни страни, знания и цялостни организационни нужди, а не от възрастта им.

Освен това, обучението между поколенията дава възможност на самите тях да научат повече **един за друг**, да разберат перспективите на другите поколения, разбира се без непременно да трябва да ги възприемат (Bostrom & Schmidt-Hertha, 2017). Следователно, обучението между генерациите не само ще разшири уменията и компетенциите на служителите, но също така ще подобри общия работен климат, професионалните взаимоотношения и ще премахне всякакви източници на конфликт.

Умения:

По-долу ще намерите примерен списък с умения, които са заложили в учебната програма, с цел подпомагане на маргинализираните млади и възрастни служители.

За младото поколение:

- **Критично мислене:** това е /способността да се мисли рационално и да се разбира логическата връзка между нещата/
- **Решаване на проблеми:** бързо идентифициране на основния проблем и прилагане на решение
- **Вземане на решения:** процес на извършване на избор за достигане до дадено решение, въз основа на събиране на информация и оценка на алтернативните възможности
- **Стратегическо мислене:** това е подход, стил на мислене, прилаган от индивида, когато става въпрос за постигане на цел или цели посредством различни начини

За възрастното поколение:

- **Дигитални умения:** набор от възможности за използването на цифрови устройства, комуникационни приложения и мрежи за достъп и управление на информация
- **Медийна грамотност:** способността да се достъпи, анализира, оцени, създаде и да се използва всяка форма на комуникация
- **Справяне с технологичните предизвикателства:** набор от умения, които ще помогнат за плавния преход и подобряване на адаптивността (технически речник, умения за писане, търсене и намиране на полезни материали и източници на информация)

Продължителност

Учебната програма е еквивалентна на 18 часа смесено обучение. 8 часа от тях ще бъдат под формата на семинар за мениджъри и специалисти в областта на ЧР, последван от 5 часа самостоятелно/групово онлайн обучение. Самостоятелното/груповото обучение ще включва онлайн уроци на живо с допълнителни срещи лице в лице. В края ще се проведе работилница в рамките на 5 часа, по време на която участниците ще представят стратегии за своя бизнес/работно място.

- Всеки Модул се състои от 3 часа (1 час теория + 2 часа практически занятия)

Модул 1 Дейности

Дейности
Дейност 1.1 За „разчупване на леда“: Определяне на видовете поколения
Дейност 1.2 Наставничество между поколенията и оценка на нуждите
Дейност 1.3 Управление на работно място с различни поколения

Дейност 1.1 За „разчупване на леда“: Определяне на видовете поколения

Дейност 1.1	
Заглавие :	Разчупване на леда: Определяне на видовете поколения
Изпълнение:	На живо или онлайн
Цел:	Наставничество и оценка на нуждите
Умения:	Начални
Времетраене:	45 минути

Дейност:

За извършването на дейността, менторът може да използва екран или дъска, за да представи на участниците различните групи поколения, които са изброени по-долу.

1. Мълчаливото поколение/ Ветерани / Поколение Т или известно още като Довоенно поколение: родени преди 1940-45 г.
2. Бейби Бумъри: родени между 1940-45 и 1964 г.

3. Поколение X / 13-тото поколение: родени между 1960 и 1980 г.

4. Поколение Милениум / Поколение Y: родени между 1981 и 1999 г.

Помолете участниците да се разделят на малки групи. Нека всички да определят следните профили за своите групи:

a. Как бихте се представили на останалите днес? Къде сте по пътя на кариерата си?

b. Какъв беше духът на епохата, в която сте израснали? Какви убедителни съобщения получавате от медиите, в училище и у дома?

c. Как тези съобщения повлияха на това кои сте по отношение на Вашия професионален профил днес? Как те повлияха на Вашата работна етика?

Нанесете профилите на флипчарта. С кое поколение отделните участници се асоциират в най-голяма степен?

Нека да разгледаме различните профили (намерете таблицата в Приложението)

Обсъдете дали посоченото е вярно. Обсъдете валидността на тези съобщения и попитайте участниците дали биха искали да добавят нещо повече.

Източници: Тийм Билдинг между Поколенията: Ръководство за Инструктори

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

Дейност 1.1: Приложение

Профил	Поколение T	Бейби Бумъри	Поколение X	Поколение Y
Възглед	Практични	Оптимистични	Скептични	С надежда
Работна етика	Отдадени	Целеустремени	Уравновесени	Амбициозни
От гл.т. на авторитета	Почтителни	Любов / Омраза	Безразлични	Спокойни / учтиви

Ръководени от	Йерархия	Консенсус	Собствените си способности	Стремежа да постигнат всичко
Взаимоотношения	Лични Жертвоготовност	Лични Удовлетворение	Колебливи	Лоялни
Перспектива	Общност	Екип	Самостоятелни	Общност
Технология	Адаптивни	Придобиващи	Усвояващи	Неразделна част от тях е

Дейност 1.2 Менторство между поколенията и оценка на потребностите

Дейност 1.2	
Заглавие:	Менторство между поколенията и оценка на потребностите
Изпълнение:	На живо или онлайн - Групиране в отделни стаи
Цел:	Оценка на нуждите и менторството
Умения:	Разбиране на различните гледни точки

Времетраене:	45 минути
--------------	-----------

Материали:

- Хартия
- Химикал / Молив

Инструкции:

Обсъдете значението на успешни наставнически процедури в рамките на организациите.

- Какви са основните нужди на възрастните служители (оценка на потребностите)?
- По какъв начин по-младите служители могат да предадат знания и умения на по-възрастните?
- Как по-възрастните служители могат да предадат знания и умения в полза на младите служители?

Участниците трябва да бъдат разделени на малки групи, като от всяка група ще се определи лидер, който ще представи заключенията от дискусиите между участниците в групата.

Резултати от обучението: от участниците се очаква да използват техники за оценка на потребностите, за да намерят и след това да подобрят знанията и уменията на младите и възрастните служители (меки и твърди умения). Оценката на нуждите ще помогне както на менторите, така и на наставяваните да изградят и да поддържат менторски отношения, които да са от полза и за двете страни.

Източници:

Анализ на потребностите:

https://1pdf.net/needs-analysis-what-is-needs-analysis-assessment_58d2a494f6065de1282f51bc

Анализ на потребностите: Как да определим нуждите от обучението:

<https://hr-guide.com/data/G510.htm>

Дейност 1.3 Управление на работно място със служители от различни поколения

Дейност 1.3	
Заглавие:	Управление на работно място със служители от различни поколения
Изпълнение:	Онлайн
Цел:	Разбиране на динамиката на различните поколения, намиращи се в една и съща работна среда
Умения:	Разбиране на различните гледни точки
Времетраене:	30 минути

Инструкции:

Участниците трябва да изгледат видео на TED Talk, представящо изследването на Лия Джордж по отношение на работната сила от няколко поколения. Четири поколения си взаимодействат на работното място, като скоро ще станат 5 с поколение Z. Във видеото, Джордж представя перспективите на поколенията, лидерството на милениумите и силата на последователността на местно и национално ниво.

Обучителят трябва да подкани участниците да изгледат внимателно видеото и да си водят записки. След като видеото завърши, фасилитаторът започва разговор относно значението на съпричастността и сътрудничеството между колеги от различни поколения.

Той може да използва следните въпроси, за да помогне на участниците да обсъдят важните теми:

- Имате ли колеги от различни поколения на вашето работно място?
- Откривали ли сте някога пропуски в комуникацията поради разликите между различните възрастови групи/поколения?
- Можете ли да дадете примери от личен опит?
- Как бихте се справили с такъв проблем в реалния живот?

Източник: Navigating the Multigenerational Workplace | Leah Georges | TEDxCreightonU
<https://www.youtube.com/watch?v=kzfAOc4L6vQ>

Оценка на обучението

I. Лист за оценяване:

1. Менторството е практика, в която по-младите служители се обучават под ръководството на техни старши колеги.

- а. Вярно
- б. Грешно

2. Менторството може да се осъществи от по-възрастните служители към по-младите и обратното. Моля уточнете как всяка група може да даде своя принос във взаимното обучение.

3. Според изследвания, населението на възраст 55 и повече години се е увеличило до 30% през 2019 г. и се очаква да достигне връх от около 40% до 2050 г.

- а. Вярно
- б. Грешно

4. С термина „Дигитални умения“ се имат предвид редица способности за използване на цифрови устройства, комуникационни приложения и мрежи за достъп и управление на информация.

- а. Вярно
- б. Грешно

5. В днешно време само нискоквалифицираните млади работници се стремят да получат чрез своите професионални постове възможности за обучения, които ще им помогнат да усъвършенстват своите умения.

- а. Вярно

б. Грешно

6. "Бейби Бумърите" са родени след 1981.

а. Вярно

б. Грешно

7. Моля, опишете накратко (с 1-2 изречения) какво е „Управление на възрастта“ .

8. Какво е „стратегическо мислене“?

9. Моля посочете 3 предимства на „Възрастовото разнообразие“ в професионални работни условия:

10. Твърди се, че хората, които попадат в поколение Милениум са неучтиви към лица на ръководни позиции.

а. Вярно

б. Грешно

II. Верни отговори

1. а. Вярно
2. **Наставничеството между поколенията** сред възрастните и младите работници може да се дефинира като събирането на по-възрастен работник с по-млад, с цел насърчаване на взаимното обучение и растеж, от което и двете възрастови групи да извлекат ползи от гл.т. на своите умения и опит. Основната цел на всяка корпоративна среда, която популяризира практиката на „наставничеството“ е да създаде подхранваща и креативна работна среда, в която всички поколения могат да обединят своя опит и знания, за да са си полезни един на друг. Обученията могат да включват: преподаване на нови технологии, управление на социални медии, връзки с клиенти, писане, обучения по лидерство и управление.
Примерни умения, които могат да се предават – обмен на знания:
За младото поколение (критично мислене, решаване на проблеми и взимане на решения, стратегическо мислене)
За възрастното поколение (дигитални умения, медийна грамотност, справяне с технологичните предизвикателства)
3. а. Вярно
4. а. Вярно
5. б. Грешно
6. а. Вярно
7. **“Управление на възрастта”** е термин, често използван за описване на практики или стратегии, специално предназначени за борба с възрастовите бариери, насърчаване на възрастовото разнообразие и създаване на приобщаваща среда, в която всеки индивид има подкрепата и средствата за постигане на своя максимален потенциал, без да бъде дискриминиран или ограничен поради възрастта си.
8. **Критично мислене:** е способността да се мисли рационално и да се разбира логическата връзка между нещата.
9. **Предимствата на възрастовото разнообразие** в дадена организация включват подобрене на организационното представяне, повишена мотивация на персонала, стимулиране на творческото мислене и привличане на широк спектър от таланти и повишаване на корпоративната репутация.
10. б. Грешно

Προπαρατάσεις

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.