

# Multigeneračné tímy v školách. Pozrime sa na to!

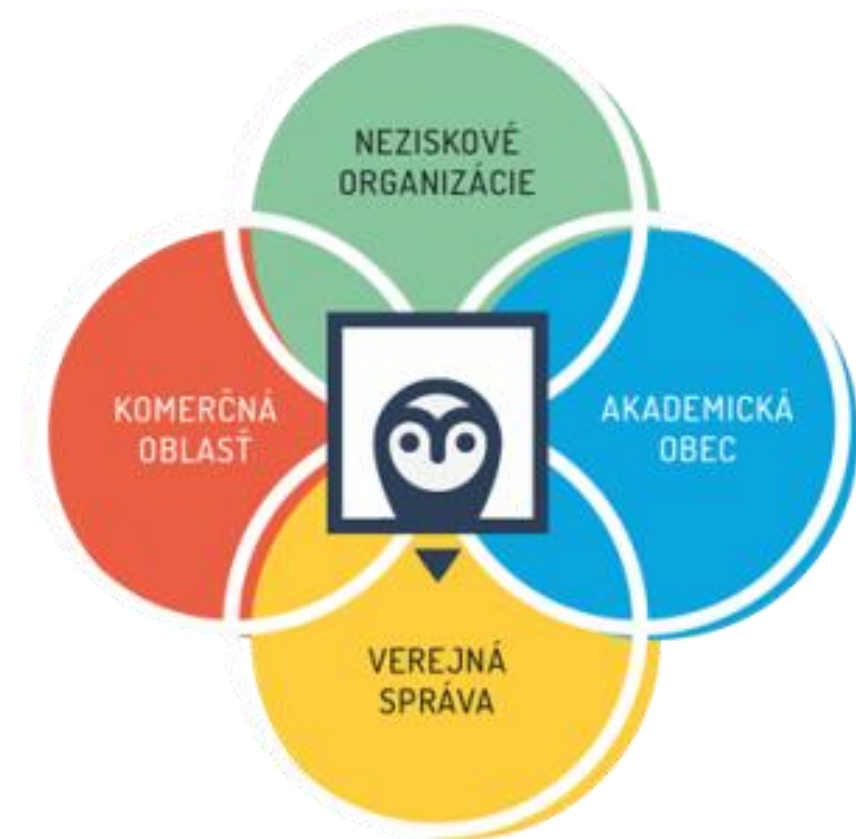
**Iveta Orbánová**

ASTRA – Združenie pre inovácie a rozvoj



ZDRUŽENIE  
PRE INOVÁCIE  
A ROZVOJ

- mimovládne, nepolitické a dobrovoľné združenie fyzických a právnických osôb
- poskytuje celoživotné vzdelávanie
- podporuje výskumné a vývojové kapacity
- buduje vzťahy medzi neziskovou, akademickou a komerčnou sférou a verejnou správou



## VÍZIA

Slovensko je lepším miestom pre šťastný život vzdelaných ľudí, ktorí spolupracujú a preberajú zodpovednosť za seba a svoje regióny

## HODNOTY

- **Integrita:** Konáme čestne, transparentne a spravodlivo.
- **Spolupráca:** Spolupracujeme s ostatnými na vytváraní vzájomne prospešných partnerstiev.
- **Rešpekt:** Uznávame, rešpektujeme a ctíme dôstojnosť každého človeka a inštitúcie a podporujeme rozmanitú, inkluzívnu a bezpečnú komunitu
- **Zodpovednosť:** Konáme zodpovedne a zodpovedáme za svoje rozhodnutia, činy a ich dôsledky.
- **Komunita:** Spolupracujeme na prosperite nášho regiónu, krajiny a sveta.



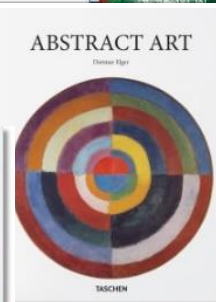
# Žijeme v rozmanitosti

- Základné dimenzie rozmanitosti
  - **Vek**
  - Schopnosti, obmedzenia / špeciálne potreby
  - Etnický pôvod a rasa
  - Pohlavie, rod a orientácia
  - Náboženstvo
- **Osobný život:** Materinský jazyk a cudzie jazyky; Rodinný stav; Osobnosť; Sociálne prostredie; Osobné skúsenosti a prostredie; Rodičovský status; Životné ciele; Mobilita
- **Práca a zamestnanie:** Vzdelávanie a profesionálny rast; Kariérne ciele; Typ osobnosti; Správanie a práca v tíme; Sociálne kompetencie a zručnosti; Spôsob myslenia; Pracovný štýl; Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom; Meritokracia
- **Organizácie:** Pracovné prostredie, pracovné podmienky; Modely odmeňovania; Kariérne modely; Firemné dedičstvo; Organizácia práce, pracovný čas; Sektor a oblasť práce (napr. oddelenie); Lokalita



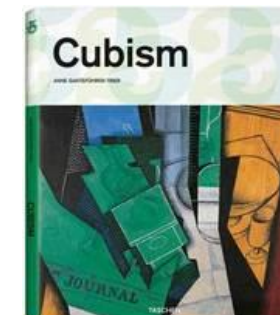
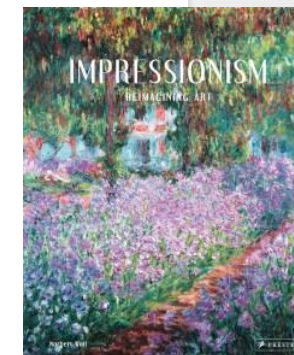
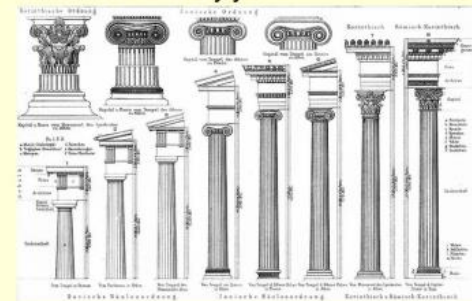
# Rozmanitosť ponúka možnosti

## ALE



### ARCHITEKTURA

- architektonické styly

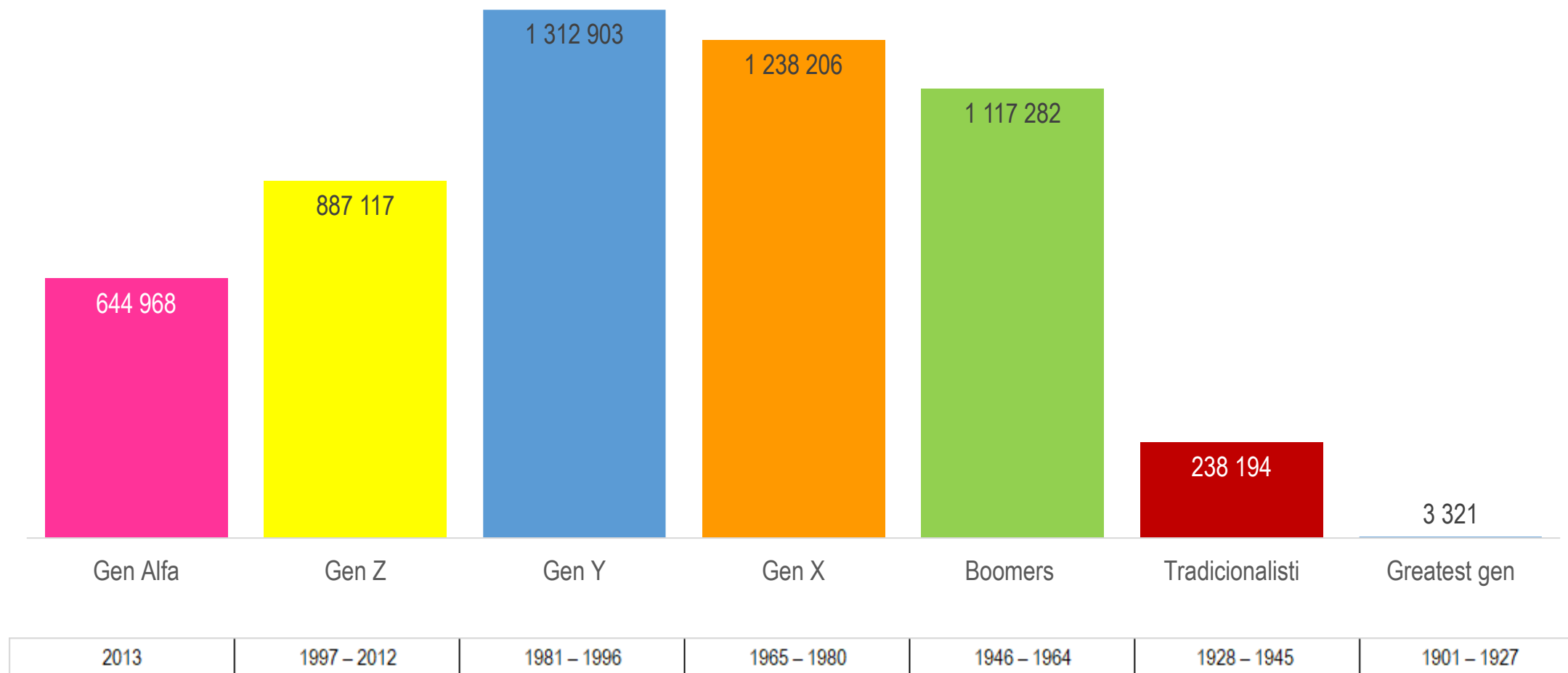


# Vyžaduje si pozornosť, vhodný prístup a rešpekt.

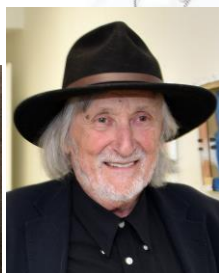
# Generácie: včera a dnes

- Francúzsky lexikograf **Emile Littré** definoval generáciu v roku 1863 ako "všetkých ľudí, ktorí v danom čase koexistujú v spoločnosti".
- **Generácia je skupina ľudí**, ktorí žijú v rovnakom časovom období a prežívajú rovnaké historické a spoločenské udalosti, vzdelanie, štýly výchovy a iné formujúce skúsenosti
- **Pôvodne**: 1 rodinná generácia = **20 rokov**, v jednom storočí až 5 generácií
- **Dnes**: odporúčaný odhad **25 až 30 rokov**
- Očakáva sa **zmena smerom ku kratšiemu intervalu pre definíciu generácie**:
  - Rýchly rozvoj technológií definuje generácie viac než historické alebo spoločenské udalosti
- Prvýkrát v histórii **5 generácií na pracovisku**

# Generácie na Slovensku



# Som **TRADICIONALISTA**, nar. 1928 – 1945, mám 78 – 95 rokov



John Blankenbaker & Kenbak-1



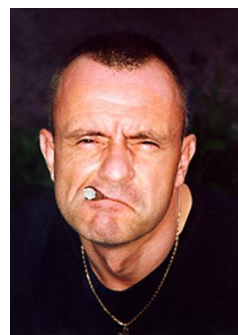
- kórejská a vietnamská vojna, hnutie hippies, železná opona
- Tichá generácia: vyrastala v dobách, kedy nebolo bezpečné navonok vyjadrovať svoj názor a postoje
- Zameraná na pracovnú kariéru, ktorú uprednostňuje pred aktivizmom
- Prístup: pravidlá platia; "Poctivú mzdu za poctivú prácu".
- Peniaze: najprv šetri, potom utrať, plať v hotovosti
- Vzdelanie: je sen
- Hodnoty: lojalita, disciplína a konformita, rešpekt k autoritám
- Obliekanie: formálne



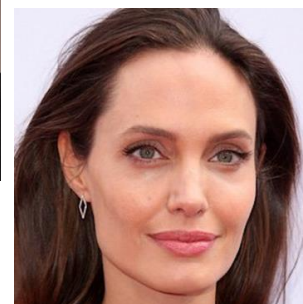
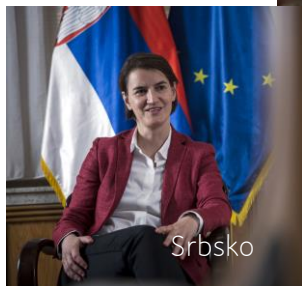
# Som BABY BOOMER, nar. 1946 – 1964, mám 59 – 77 rokov



- pristátie na Mesiaci, hnutie za občianske práva, hnutie za práva žien
- **Cieľavedomí, pracovití, dosahujú mimoriadne výsledky, nenávidia alebo milujú authority, workoholici, ambiciózni a lojálni, ale aj cynickí, zameraní na prácu**
- **Prístup:** predebatujeme pravidlá
- **Peniaze:** kúpim teraz, zaplatím neskôr
- **Vzdelanie:** mám naň právo, nárok
- **Hodnoty:** Optimizmus, medzilidské vzťahy, orientácia na tím, zdravie a wellness, osobný rast, dosiahnutie úspechu zodpovednosťou
- **Komunikácia** a štýl práce: Rešpektujúci, komunikácia osobná, dáva príklady na spätnú väzbu, vyžaduje plnú pozornosť, lojálny voči zamestnávateľovi
- **Obliekanie**

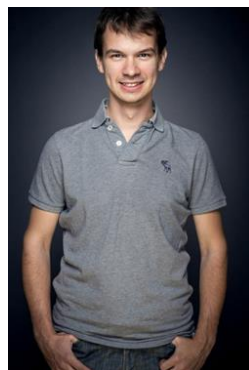
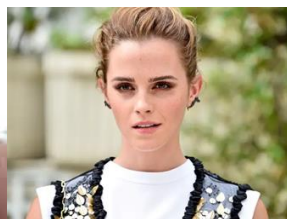


# Som gen X, nar. 1965 – 1980, mám 43 – 58 rokov



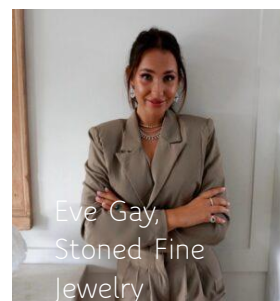
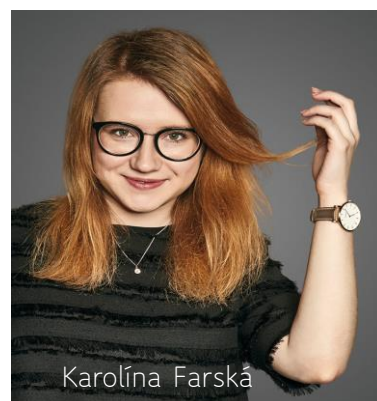
- Černobyl', epidémia AIDS, pád Berlínskeho múru, vynález internetu; sú to deti rozvodov
- *Xennials/Husákove deti, 1975 – 1980: mikrogenerácia medzi X a Y, analógové detstvo a digitálna dospelosť*
- Riskujú, sú skeptickí, uprednostňujú osobný život a rodinu, zameriavajú sa na kvalitu práce a nie nadčasy, šéfov vnímajú ako kolegov
- Prístup: pravidlá sa môžu porušiť
- Peniaze: šetrím, šetrím, šetrím
- Vzdelanie: nástroj na splnenie potrieb a snov
- Hodnoty: globálne myslenie, technická gramotnosť, rozmanitosť, nezujem o authority, neformálnosť; chcú mať radi svoju prácu
- Komunikácia a štýl práce: Chce jasné a stručné ciele (odrážky atď.), oceňuje zábavu, uvoľnenú atmosféru.
- Obliekanie: Business casual (low end)

# Som gen Y, nar. 1981 – 1996, mám 27 – 42 rokov



- 11. september, hurikán Katrina, diskusia o globálnom otepľovaní, internet, vojna v Iraku, streľba na školách, komunikácia cez sms
- **optimistickí, sebavedomí, vytrvalí, uprednostňujú kolektívne akcie**
- **Prístup:** predefinujeme pravidlá
- **Peniaze:** zarábame, aby sme utratili, peniaze sú obeživo
- **Vzdelanie:** veľmi drahá a nákladná vec
- **Hodnoty:** orientácia na úspech, samostatnosť, otvorenosť, rozmanitosť, technická gramotnosť; rovnosť žien; rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
- **Komunikácia** a štýl práce: Orientácia na cieľ, oceňujú spoluprácu a tímovú prácu, chcú byť vyzývaní, chcú, aby sa ich názory oceňovali, vyžadujú okamžitú spätnú väzbu, využívajú technológie; často menia prácu, aby sa posunuli vpred
- **Obliekanie:** čokoľvek, čo je pohodlné

# Som gen Z, nar. 1997 – 2012, mám 11 – 26 rokov



- smartfóny, sociálne médiá, rastúca rasová a etnická rozmanitosť, homosexuálne manželstvá; viac cestovania po celom svete; študentské dlhy; virtuálny svet 24/7, udržateľnosť, ochrana životného prostredia
- Digitálni domorodci, súťaživí, rýchlo sa učia, sú preťažení, často môžu byť osamelí a depresívni; chcú kontakty; radikálne inkluzívni; realistickí pragmatici; veria v dôležitosť dialógu a akceptujú názorové rozdiely s inštitúciami, v ktorých pôsobia, a s vlastnými rodinami
- **Hodnoty:** Progresívne, rovnosť žien a spoločné rodičovstvo, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, záujem o zmenu klímy; akceptovanie rasových, etnických, náboženských a LGBT+ rozdielov
- **Komunikácia** a štýl práce: Rýchle tempo, finančná motivácia, podnikavosť; multitasking; uprednostňujú samostatnú prácu; a interakciu osobne (môže byť aj facetime); chcú flexibilitu; hľadajú riešenia on-line. Komunikujte pomocou textových správ, okamžitých správ a sociálnych médií

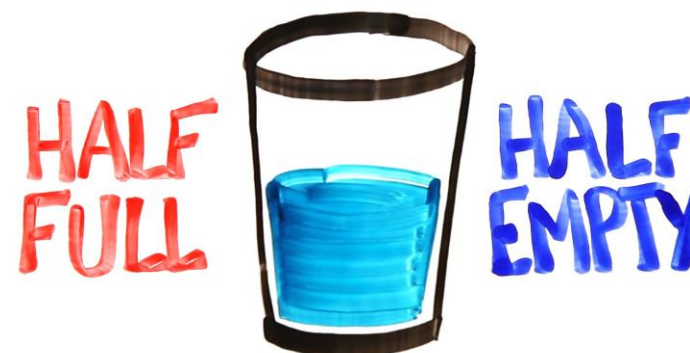
# UČITELIA

# OECD TALIS 2018

- 3 cykly: 2008, 2013 a tretí cyklus v roku **2018** (30. 4. - 11. 5. 2018)
- 260 000 učiteľov z 31 krajín OECD a 17 ďalších krajín a regiónov sveta; 23 členských krajín EÚ
- **Slovensko** v TALIS 2018: **181 škôl, 3 046 učiteľov** (druhý stupeň ZŠ a nižší stupeň osemročných gymnázií), a **180 riaditeľov škôl**. (NÚCEM)
- 82 % všetkých učiteľov tvoria na Slovensku ženy, (v krajinách OECD 68 %)
- **priemerný vek učiteľov**: 44 rokov
- **priemerný vek riaditeľov škôl**: 52 rokov
- **každý tretí SK učiteľ (33 %) je vo veku 50+**
  - (priemer OECD 34 %). Slovensko bude musieť v najbližšom desaťročí obnoviť jedného z troch členov učiteľského zboru.
- **24 % riaditeľov je vo veku 60+** (za posledných 10 rokov zvýšenie o 10%)
  - v krajinách OECD je v priemere v podobnom veku 20 % riaditeľov
- **učitelia do 30 rokov: SR 8,2 %**
  - pokles od 2008 o 10%;
- **učitelia vo veku 30-49 rokov: SR 58,7 %, OECD 54,5 %**

# Manažment a riadenie 5 generácií v škole

- Učitelia 4 generácií (BB, X, Y, Z)
  - Generačné charakteristiky
  - Rôzne fázy kariéry a zamestnaneckého cyklu
  - Odlišné potreby a očakávania
- Žiaci a študenti, 2 generácie (Z, Alfa)
- **Poloplný** pohár: Rozmanitosť prináša **možnosti**
  - Motivácie
  - Reverzného mentoringu
  - Viacdimenzionálneho pohľadu
  - Stability
  - Vzájomnej podpory
- **Poloprázdny** pohár: Rozmanitosť prináša **riziká**
  - Konfliktov
  - Zhoršenej komunikácie a vzájomného nepochopenia



# Učitelia podľa generácií: prehľad

	Baby boomeri	Gen X	Gen Y	Gen Z
<b>Škola/inštitúcia Zamestnávateľ</b>	Chcú dať svojim školám vlastnú pečať	Skeptickí voči inštitúciám	Posudzujú inštitúcie na základe vlastných zásluh	
<b>Spätná väzba</b>	Oficiálna, napr. ročná spätná väzba, dobre zdokumentovaná	Častá, úprimná, otvorená a okamžitá	Spätná väzba, kedykoľvek ju chcem	Týždenná, stručná, jasne pomenované plusy aj mínusy
<b>Kontinuálne vzdelávanie</b>	Trénujte a vzdelávajte ich príliš a môžu odísť	Čím viac sa naučia, tým dlhšie zostanú	Kontinuálne vzdelávanie je spôsob života	
<b>Rovnováha pracovný/osobný život</b>	Pomôžte mi vytvoriť rovnováhu pre všetkých ostatných	Dajte mi rovnováhu teraz, nie keď budem mať 65 rokov	Práca nie je všetko: potrebujem flexibilitu, aby som mohol vyvážiť všetky svoje aktivity	Osobný život je dôležitejší ako práca, potrebujem deň voľna na podporu duševného zdravia,
<b>Zmena zamestnania</b>	Vnímajú ako ohrozenie, spomalenie kariéry	Je nevyhnutná	Je to rutinná záležitosť	Je nevyhnutná, ak tu nie som spokojný/á



# Učítelia podľa generácií: získavanie a nábor

## Čo chcú a hľadajú u zamestnávateľa

Baby boomeri	Gen X	Gen Y	Gen Z
<ul style="list-style-type: none"> <li>- flexibilný pracovný čas</li> <li>- možnosť čiastočného úväzku</li> <li>- stabilitu - chcú sa cítiť bezpečne vo svojej pracovnej pozícii, keď sa blíži ich odchod do dôchodku</li> <li>- zdravotné benefity - zdravotná starostlivosť je dôležitá</li> <li>- mentorské programy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- možnosti rastu a rozvoja kariéry</li> <li>- rovnováhu medzi rodinou, prácou a voľným časom</li> <li>- stabilitu a hodnoty: Čo je zmyslom toho, čo vaša robíte? PREČO to robíte takto?</li> <li>- školenia a profesionálny aj osobnostný rozvoj</li> <li>- mentorské programy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- príležitosti pre osobný rast; formálna kariérna dráha nemusí byť nevyhnutne ich cieľom.</li> <li>- mentorstvo: uvedomujú si čo môžu získať od skúsenejších kolegov.</li> <li>- flexibilitu: chcú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom</li> <li>- možnosť pracovať digitálne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- príležitosti na učenie</li> <li>- mentoring</li> <li>- flexibilitu: budú chcieť pracovať na diaľku alebo vyskúšať netradičnú kariérnu cestu.</li> </ul>

# Učítelia podľa generácií: **rozvoj a udržanie**



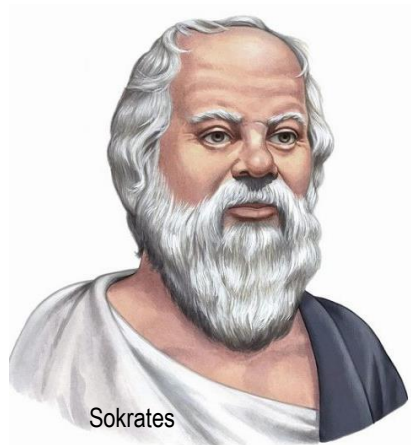
Baby boomeri	Gen X	Gen Y	Gen Z
<ul style="list-style-type: none"><li>- práca je najdôležitejšia</li><li>- oceňujú tímovú prácu a lojalitu</li><li>- ponúknite im príležitosti mentorovať mladších alebo novších zamestnancov, po profesionálnej aj osobnej stránke</li><li>- komunikácia: Hovorte otvorene a priamo, prezentujte možnosti, aby ste ukázali flexibilitu; Otázky zodpovedajte dôkladne a poskytnite detaily</li><li>- ponúknite im flexibilitu, alebo voľno na starostlivosť o vnúčatá alebo starnúcich rodičov</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- "pracuje, aby žila - nie žije, aby pracovala,,</li><li>- motivuje ju plat a finančná stabilita, keďže musí zvládnuť viacero finančných povinností: štúdium ich detí a vlastný dôchodok; z výhod je na 1. mieste flexibilita na pracovisku</li><li>- oceňuje zdravotné a wellness benefity, najmä tie, ktoré im pomáhajú zvládať stres</li><li>- uprednostňuje externých profesionálnych mentorov alebo koučov, personalizované vzdelávacie programy</li><li>- pravidelne zdieľajte informácie - udržujte ich v obraze; požiadajte ich o spätnú väzbu</li><li>- Neformálna komunikácia, uprednostňujú e-mail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- chce zmysluplnú prácu a možnosť napredovania. Ak im to nebude ponúknuté, odídu.</li><li>- ponúknite im možnosť výberu benefitov, flexibilitu a rozmanitosť práce, a odmeny</li><li>- poskytnite im pravidelnú spätnú väzbu a hodnotenie ich výkonu; oceňte ich úspechy, ale pomenujte aj oblasti, ktoré si vyžadujú zlepšenie</li><li>- ocení wellness programy zamerané na emocionálne a fyzické zdravie</li><li>- pravidelne vysvetľujte dôležitosť ich práce</li><li>- pridajte im zodpovednosť za dobrovoľnícke a charitatívne aktivity</li><li>- Otvorená komunikácia, ktorá zahŕňa prijatie ich nápadov</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- chce flexibilitu a „portfóliovú kariéru“, účasť na viacerých pracovných činnostiach naraz</li><li>- je neustále v pohotovosti a neustále pripojená, je podnikateľsky založená a túži sa učiť</li><li>- poskytnite im príležitosti na spoluprácu a možnosť, ako niečo zmeniť: Chcú, aby ich práca nejakým spôsobom ovplyvnila svet</li><li>- oceňujú reverzný mentoring, kde sa podelia o svoje technické zručnosti a zároveň získajú skúsenosti od starších zamestnancov</li><li>- vzdelávanie online</li></ul>

# Gen1 vs gen2 vs gen3....naozaj? Je to konflikt?

- BB vníma generácie X a Y ako
  - nedisciplinované a nesústredené
  - majú pocit, že ostatní generácie odmietajú ich predchádzajúce skúsenosti a že im chýba disciplína a sústredenie
- Generácia X vníma
  - BB ako málo flexibilných jedincov neprístupných zmenám, dogmatických v myslení, sexistických, defenzívnych a nedostatočne kreatívnych
  - Mileniálov ako arogantných
- Mileniáli vidia
  - Gen X ako pomalú generáciu, neschopnú riešiť problémy
  - BB ako málo kreatívnych
- Generácia Z vidí.....

**Prestaňme porovnávať generácie, pretože pri porovnávaní minulosti a súčasnosti sa veci budú vždy javiť inak.**

## ...tá nová generácia...



Sokrates

Dnešná mládež miluje luxus. Majú zlé spôsoby, pohrdajú autoritami, nemajú úctu k starším ľuďom a hovoria nezmysly, keď by mali pracovať.

Každá generácia si namýšľa, že je inteligentnejšia ako tá pred ňou a múdrejšia ako tá, ktorá príde po nej.



G.Orwell

# Generačná inteligencia **GQ** a jej budovanie

- Schopnosť uvažovať a konať na základe pochopenia vlastnej a cudzej životnej dráhy, rodinnej a sociálnej histórie v rámci súčasnej spoločenskej klímy. Simon Biggs a Lowenstein 2011 GENERAČNÁ INTELIGENCIA
- **Budovanie generačnej inteligencie**
  1. Akceptácia existencie generačných odlišností a ich pochopenie
  2. Identifikácia generácií na pracovisku
  3. Pochopenie vzťahu medzi generačnými pozíciami
  4. Konať spôsobom, ktorý je generačne uvedomelý

# ŽIACI a ŠTUDENTI

# Generácia Alfa



14. 4. 2023

- 2,8 milióna novorodencov týždenne
- do roku 2025: viac ako 2 miliardy Alfa
  - generácia Alfa bude najväčšou generáciou v histórii.
  - India, Čína a Indonézia: najvyšší počet
- Sú to deti gen Y a mladší súrodenci gen Z
- Najlepšie materiálne vybavená generácia
- Technologicky najzručnejšia generácia
- Dlhší vek dožitia dĺžka života ako ktorákoľvek predchádzajúca generácia
- Alfa sa bude:
  - dlhšie vzdelávať
  - neskôr začnú zarábať
  - zostanú doma s rodičmi dlhšie ako ich predchodcovia, generácia Z a generácia Y. Úloha rodičov sa preto bude týkať dlhšieho vekového rozpätia
- 65 % Alfa bude pracovať v zamestnaniach, ktoré dnes neexistujú
- Očakávanie: 50% gen Alfa získa VŠ titul

# Alfa nikdy nepoznala svet bez sociálnych médií a internetu; "digitálni domorodci" závislí od technológií a internetu

- **Vysoká technická zdatnosť**
- **Rozmanitosť a globálne zmýšľanie**: vyrastajú v prepojenejšom svete a sú rozmanitejšie a globálnejšie zmýšľajúce ako predchádzajúce generácie. Od mladého veku sú vystavené rôznym kultúram, jazykom a myšlienkam.
- **Prispôsobivosť a odolnosť**: musia sa orientovať v rýchlo sa meniacom svete a vyvinúť si schopnosť prispôbiť sa a byť odolné voči zmenám.
- **Krátka doba pozornosti**: vyrastajú s neustálym prístupom k internetu a sociálnym médiám, majú kratšiu dobu pozornosti ako predchádzajúce generácie a sú viac zamerané na okamžité uspokojenie.
- **Nezávislosť**: vyrastali vo svete s ľahkým prístupom k informáciám a zdrojom, majú tendenciu učiť sa samostatne a myslieť samostatne, pričom sú schopné samy vyhľadávať informácie a riešenia
- **Ekologicky uvedomelí**: silnejší záujem o otázky životného prostredia a udržateľnosti



Ďakujem za pozornosť



Iveta Orbánová

[astra@astra-ngo.sk](mailto:astra@astra-ngo.sk)

[iveta.orbanova@gmail.com](mailto:iveta.orbanova@gmail.com)

[www.astra-ngo.sk](http://www.astra-ngo.sk)

## O projekte

PROUD reaguje na aktuálne výzvy a to spoločenské, technologické (digitálna práca a práca z domu) a globálne (pandémia - štrukturálne zmeny v práci) ovplyvňujúce trh práce.

Projekt ponúka komplexný a inovatívny mentorský program pre mladých ľudí [generácia Y a Z], ktorý zohľadňuje ich špecifické potreby a problémy v práci v digitálnej ére a podporuje ich osobnú pohodu a profesionálne zručnosti prostredníctvom virtuálneho vzdelávacieho prostredia (Moodle).



## Partneri

TREBAG

TREBAG - HUNGARY

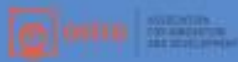


DEKAPLUS - CYPRUS



WEOPLE

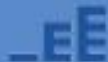
WEOPLE - PORTUGAL



ASTRA - SLOVAKIA



IDEC - GREECE



ENIFX - HUNGARY

[proudproject.eu](http://proudproject.eu)



# PROUD

Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Číslo projektu: 2022-1-HU01-KA220-000086073

PROUD je projekt Erasmus+, ktorého cieľom je posilniť individuálnu pohodu a vysokú odbornosť pracujúcich mladých ľudí.





The background features a vibrant isometric illustration. It includes a sun, a glowing lightbulb, solar panels, wind turbines, a hydroelectric dam, a green car, a person playing a guitar, a person at a charging station, and a dog. The scene is set on a dark blue background with white clouds and a white torn-paper edge at the bottom.

# SECOVE

CENTRÁ ODBORNEJ EXCELENTNOSTI  
PRE TRVALO UDRŽATEĽNÚ ENERGIU

An isometric illustration depicting a sustainable energy and innovation ecosystem. It features solar panels, wind turbines, a hydroelectric dam, a green car, a charging station, and people interacting with the technology. A dog is also present in the scene. The background is a light blue gradient with various icons like a lightbulb, sun, and clouds.

# VÝSLEDKY PROJEKTU

Výsledky projektu sú veľmi rôznorodé, pretože ich cieľom je vytvoriť úplne nový model spolupráce medzi poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy, zástupcami priemyslu, výskumnými organizáciami a zainteresovanými stranami vo všeobecnosti. CoVE po vytvorení národných aj nadnárodných sietí ponúka živý ekosystém zložený zo vzdelávacích inštitúcií, spoločností, verejných zainteresovaných strán a ďalších relevantných organizácií.

Projekt výrazne zníži rozdiel medzi potrebami trhu práce a ponukou odborného vzdelávania prostredníctvom zväčšenia úlohy inovácie a kvality v hľadiskách