

SAT-2G.404-2-EM-09

Generation differences and their implication on learning process

Miglena Ts. Pencheva

Различия между поколенията и техни проекции върху процеса на учене

Миглена Пенчева

Generation differences and their implication on learning process: Generation differences are widely discussed these days including in Bulgaria. However, they are explained from general point of view with less attention on specific implication. The paper is an attempt to address that issue. Generation differences are observed through Kolb Learning Process. As a result, implications are brought out.

Keywords: Generation Differences, Generations: Traditionalists, Boomers, X, Y, Z, Learning process, Kolb's Cycle.

ВЪВЕДЕНИЕ

Класическите сентенции като: „днешната младеж не е като вчерашната“ и „как учиме навремето ...“ се чуват все по-често и по-разнообразни поводи. Те звучат еднакво наболяло вкъщи, в класната стая, на студентската скамейка, на работното място, по новините и къде ли още не. Настоящият доклад представлява опит за структуриран поглед върху различията между поколенията и проекциите на тези различия върху процеса на учене.

Актуалността на темата се определя от това, че от една страна различията между поколенията стават все по-осезаеми и се превръщат в значим проблем за различни сфери на обществения живот, а от друга че към проблема често се подхожда емоционално, наставнически, носталгично вместо структурирано и аналитично.

Преди няколко десетилетия поколенията са се променяли през интервал от около двадесет години. Съвременето ни свива рамките на едно поколение до десетина години. [2] От там, поведенческите модели и вярвания характеризиращи генерациите се променят бързо, и различията (особено с несъседно поколение) стават драстично несъпоставими. Същевременно тези различия неизбежно се събират „под един покрив“ в дома, образованието, работата и следва да бъдат познани и отчитани.

Изследвания на поколенческа тематика не липсват. Темата е по-добре изучена в англосаксонските общества. У нас също е предмет на интерес, повече в аспект очертаване на различията (често през перспективата на конкретно поколение) отколкото на мащабни, емпирични проучвания. Относително неизследвано е влиянието на специфичните генерационни характеристики върху широко разпространени дейности като учене, обучение.

Целта на настоящия доклад е да се „очертаят“ граници и характеристики на поколенията в съвременето ни, да се представи процесът на учене (според цикълът на Колб) и да се търсят проекции на спецификите на поколенията върху цикълът на учене.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Поколение

Под поколение (поколенческа личност) се влага смисъл на съвкупност от хора в близка възраст и жизнен етап, които споделят обща история, повлияни от конкретни ценности и идеи, живели в конкретни обществени условия и събития. [4] Общите

исторически събития, доминиращи ценности, ролевите модели и споделените норми на поведение, икономическите и културните условия на средата формират специфични черти, които събирателно се разглеждат като поколенческа личност. Тези черти са социални, характерни за болшинството от представителите на съответното поколение. Проявяват се основно в групова среда и при взаимодействие с други хора. Тези характеристики не са строго персонални. Тоест, интензитета на проявление на поколенческите характерни черти варира при различните индивиди в рамките на една генерация.

Различия между поколенията

Обобщение на наименованията на поколенията и класифицирането им според времеви интервал на раждане е предложено в Таблица 1. Съществуват няколко подобни класификации. Тук са подбрани две от тях, а именно класификацията на МакКриндъл (може би най-популярната в световен мащаб) и такава, която се среща в български разработки, респективно отразяваща нашата действителност.

Таблица 1 Класификация на поколенията

Наименование на поколението (МакКриндъл)	Година на раждане	Наименование на поколението (българска среда)	Година/и на раждане
Старейшини	Преди 1925 г.	-	-
Строители	1925 – 1946 г.	Традиционалисти	40 ^{те} години на ХХв.
Бейби бумъри	1946 – 1964 г.	Поколение на растежа	50 ^{те} и 60 ^{те} години
Поколение X	1965 – 1979 г.	Деца на прехода (X)	70 ^{те} години
Поколение Y	1980 – 1994 г.	Деца на хилядолетието (Y)	80 ^{те} и 90 ^{те} години
Поколение Z	1995 – 2009 г.	Поколение Z	Около и след 2000 година
Поколение „Алфа“	2010 - ...	Поколение „Алфа“	2010 - ...

Източници: Адаптирано от [4], [1], [3].

Тук се разглеждат поколенията на растежа, децата на прехода и децата на хилядолетието, поради факта, че те са основната гравитна маса както на работното място, така и на студентската скамейка в подготовката си за навлизане в деловия живот. Опит за систематизиране характерните черти на тези три поколенчески личности е представен на Таблица 2.

Таблица 2 Характеристики на поколението на растежа, децата на прехода и децата на хилядолетието

Характерни черти	Поколение на растежа	Деца на прехода (X)	Деца на хилядолетието (Y)
<i>Кредо</i>	„Живея, за да работя и постигам.“	„Работя, за да живея по-добре.“	„Работя, за да се забавлявам.“
<i>Баланс личен служебен живот</i>	Много социални ангажменти, малко лично време (семејство, деца)	Личният живот е над всичко	Свободното време е табу Хоби, равносилно на паралелна кариера
<i>Отношение към работодателя</i>	Лоялни, не рискуват с чести смени на местоработата	Не се обвързват с един работодател. Работят за сигурна	Въпрос на настроение е да останат при текущия работодател.

		кариера, не за сигурност на конкретно работно място.	Държат едновременно на високо заплащане и на смислена работа.
<i>Отношение към обучението</i>	Готовност за обучение ако има пряка полза.	Инвестират в развитието си. Мотивират се от възможности за обучение и квалификация, ценени и от други работодатели.	Постоянното учене е начин на живот. Готовност за усвояване на няколко професии.
<i>Отношение към ръководителя</i>	Стремеж да направят добро впечатление и да влияят (върху ръководителя и колегите). Ръководителят трябва да е „свой човек“.	Ръководителят трябва да е координатор и „да не пречи“.	Ръководителят трябва да прилага насочващ стил (коучинг). Създават лични стандарти независимо от организационните.
<i>Съобразяване с авторитети</i>	Силно зачитане на авторитети, най-често в лицето на директор (учител), но може да е колега (с професионална или референтна власт)	Усет за конкретен авторитет, зачитане на експертиза в лицето на по-знаещ, по-можещ, по-даващ полза (не е задължително това да е ръководителят).	Слабо зачитане на авторитет. За такъв се приема този, който дава работещи решения (почти няма усет за йерархия).
<i>Мотиватори</i>	Сигурност, стабилност авторитет, висок професионален статус, отговорност, власт над другите.	Гъвкавост, прагматичност, адаптивност. Опит в престижни организации. Лично развитие, благосъстояние и свобода.	Мобилност, прагматичност. Работна среда която да им харесва и да могат да се забавляват с интересна и увлекателна работа.

Източник: Адаптирано от [1] и лични впечатления на автора.

Съществуващата „пропаст“ между поколенческите личности, предполага познаване на тези различия и отчитане на техните проекции в различни дейности. Такава дейност е обучението. Първата асоциация която възниква при споменаване на поколенчески различия и обучение е „дигитализиране“. Във връзка с промяната в технологиите и тяхната масова употреба, безспорно очевидна и съществена промяна е преходът от хартиена към дигитална книга. Освен този проеход, обаче се променя и начинът на учене, предпочитанията и ефективността на стиловете на обучение.

Процес на учене (по Колб)

В настоящия доклад ученето се възприема като:

„Процес, чрез който индивида придобива знания, разбирания, умения, ценности и ги прилага в разрешаването на проблеми в ежедневието си живот. Процесът на учене съдържа както емоционално, така и интелектуално измерение и дава възможност на индивида да се адаптира и до известна степен да контролира средата си. Голяма част от ученето на индивида се свързва със „складиране“, но по-голямата част от него се отнася до поведение.“ [5]

Широко възпрета постановка сред теоретици и практики е Цикълът на учене на Колб [5]. Този цикъл е изграден от четири фази, а именно:

- *Конкретен опит* – натрупан личен опит на база конкретни преживявания;
- *Наблюдение и разсъждение* – сравняване и анализиране на личния опит;
- *Концептуализиране и генерализиране* – абстрактно мислене и обвързване на наблюденията в теоретични модели;
- *Активно експериментиране* – тестване на теоретичните постановки, експериментиране, прилагане на наученото, проверяване на нови идеи.

Всеки индивидуално, съобразно спецификите си може да навлезе в цикъла от различна фаза и да учи най-ефективно от една (измежду четирите). Въз основа на индивидуалните предпочитания на учащия, Колб дефинира четири стила на учене, които произтичат от комбинация на две фази, а именно:

- *Мечтател* – конкретен опит + наблюдение и разсъждение. Този стил се състои в предпочитание към активности, пробване и т.н. Хора с предпочитание към този стил са склонни да се държат нетърпеливо и изискващо. На работното място те се срещат най-често сред търговци и специалисти по продажби.
- *Мислител* - наблюдение и разсъждение + концептуализиране и генерализиране. Този стил предполага разглеждане на съдържанието/проблема от различни гледни точки. Такива обучаеми обикновено са ориентирани към хората. В организацията най-често такъв стил предпочитат специалисти по управление на човешките ресурси и организационно развитие.
- *Вземащ решение* - концептуализиране и генерализиране + активно експериментиране. Този стил е в стихията си когато има разминаване между теоретично положение и факти. Такива обучаеми са склонни към стриктно планиране. В делови контекст такива хора обикновено са в планов или изследователски отдел.
- *Изпълнител* - активно експериментиране + конкретен опит. Характерно за този стил е практическото прилагане на наученото. Обучаеми с предпочитания към него са ориентирани повече към предмети и поцеси отколкото към хора и взаимоотношения. Те обикновено се срещат най-често сред специалисти занимаващи се с приложна наука и инженерии.

Характеристики на поколенията и стилове на учене

Eubank и Pitts [6] изследват предпочитания стил на учене от поколение X и поколение Y. Обект на изследване са студенти от четвърти курс, в рамките на един университет и една и съща програма. Анкетирането се провежда на два етапа. Първият през 1993 г., респективно респондентите са представители на поколение X, вторият през 2010 г., съответно – поколение Y. Резултатите са посочени в Таблица 3.

От изложеното в Таблица 3 могат да се направят следните изводи:

- Предпочитанието на следващото поколение (Y) се измества от стиловете свързани с мислене към стиловете с преживяване на знанието – „мечтател” и „изпълнител”. От това следва, че ефективното обучение би трябвало да включва повече прилагане (на знанията/ уменията), пробване, дейности свързани с преживяване, демонстриране и по-малко обясняване, наблюдаване.

Таблица 3 Предпочитани стилове на учене от поколения X и Y

Стил на учене (по Колб)	Поколение X, година на провеждане 1993г.	Поколение Y, година на провеждане 2010г.	Относително изменение: (%1993 - %2010) / %1993
Мислител	46%	28%	62% спад
Вземаш решения	37%	17%	45% спад
Мечтател	13%	26%	200% ръст
Изпълнител	5%	21%	450% ръст

Източник: [6]

- Най-високи ръст в предпочитанията на поколенческа личност Y се наблюдава при стила „изпълнител”. Това предполага насочване на фокуса на обучението към конкретика или търсене на подходящото решение за дадена ситуация, вместо насочване към логичното такова.

Съответно подобни резултати повдигат и въпроси, като: До каква степен традиционният, хартиено - ориентиран начин на преподаване и оценяване е адекватен на съвременната поколенческа личност? Доколко съдържанието на преподаваното е съобразен с характеристиките на текущото и задаващите се поколения? От друга страна, представителите на поколение Y които са в процес на обучение и подготовка за професионална реализация, предстои да се срещат на работното си място и с представители на Поколението на растежа. Това предполага поколенчески сблъсък, за който е добре да има осъзнатост, получена в процеса на обучение. Не на последно място, задават се поколения Z и α със своите характеристики и предпочитания. Особено поколенческа личност Алфа е една голяма въпросителна по отношение на обучението като цяло. Няколко неща са относително ясни, а именно: α ще са най-многобройното поколение в света; някои считат, че са началото на нова ера в развитието на човечеството (не случайно са именувани Алфа); ще са формално най-обученото поколение; очаква се да са почти „органично” свързани с технологиите.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Компендиум за публичният сектор. Проект № 2012-1-PL1-LEO05-27455, Програма „Учене през целия живот”, 2014г. <http://www.adam-europe.eu>, посетен на 19.10.2016 г.
- [2] Новите пропасти между поколенията, *Портал за култура, изкуство и общество*, <http://kultura.bg> посетен на 25.10.2016 г.
- [3] Стоянова П. (2011). Поколението на дигиталната книга. *Медии и обществени комуникации*. Изд. УНСС / "Алма комуникация" № 8
- [4] Томов Т. Управление на различията. Поколението и тяхната мотивация на работното място. Издателски комплекс „Труд и право”, <http://www.trudipravo.bg/> посетен на 25.10.2016 г.
- [5] Cole A. (1995). *Organizational Behaviour*. DP Publications Ltd. London
- [6] Eubank T. & Pitts J. (2011). A Comparison of Learning Styles Across the Decades. *Optometric Education*, Volume 36, Number 2 / Winter/Spring

За контакти:

Ас. д-р Миглена Цанева Пенчева, Катедра „Мениджмънт и бизнес развитие”, РУ „Ангел Кънчев”, тел. 082 888 – 715, e-mail: mpencheva@uni-ruse.bg