



Dušana Findeisen, Ann-Kristin Boström, Julie Melville, Mariano Sanchez,
Alan Hatton Yeo

Stopimo skupaj, bodimo skupaj
Let's come together, let's be
together, let's stay together

Učbenik za razumevanje generacij, medgeneracijskega učenja in ustvarjanje
medgeneracijskih praks



Stopimo skupaj, bodimo skupaj

Let's come together, let's be together, let's stay together

Izdajatelj: Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje, zanjo Ana Krajnc

Avtorji: Dušana Findeisen, Ann-Kristin Boström, Julie Melville, Mariano Sanchez, Alan Hatton Yeo

Recenzentki: Prof. dr. Ana Krajnc, doc. dr. Nives Ličen

Fotografija: Miklavž Čuk in drugi

Slovenski jezikovni pregled: Vojka Melinc

©: Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje, Ljubljana 2010.

Brez pisnega dovoljenja so prepovedani reproduciranje, distribuiranje, javna objava in predelava tega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem in shranitvijo v elektronski obliki.

To delo je nastalo ob finančni podpori Evropske komisije, znotraj projekta Leonardo da Vinci prenos inovacij in projekta ECIL.

CIP- Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica Ljubljana

ISBN

Vsebina

O tečaju in projektu ECIL

Učna enota 1: Uvod v medgeneracijsko prakso in medgeneracijsko učenje

Učna enota 2: Povezovanje generacij

Učna enota 3: Evalvacija

O tečaju

Se kdaj vprašate, zakaj so si generacije podobne ali različne in kako jih združiti sredi današnje družbe? Kako graditi mostove med njimi? V čem so prednosti mlajših in starejših, kaj lahko te generacije prispevajo in storijo skupaj zase in za skupnost? Ta tečaj smo namenili vam, ki se že ukvarjate ali se boste v prihodnje ukvarjali z vsebinami nastajajočih medgeneracijskih centrov, pa tudi vam, ki že delujete predvsem na področju mladih in/ali starejših.

Zavedamo se, da potrebujemo pretekle in sedanje izkušnje starejših, pa tudi mlajših. Potrebujemo izmenjavo izkustvenega znanja med generacijami in možnosti, da skupaj ustvarimo novo znanje v tako imenovanih medgeneracijskih praksah. O tem, kako to doseči, bo govor v tem tečaju.

V okvirih postavljamo vprašanja za razmislek, fotografije uporabljamo kot način, ki naj sproži razmišljanje, čustva, oblikovanje stališč. V knjižnici ECIL boste našli gradivo, ki vam bo pomagalo bolje razumeti posamezna vprašanja: članke, slušne in video posnetke, znanstvene članke, kolumne ipd. Tam boste morebiti našli tudi navdih za oblikovanje lastne medgeneracijske prakse v lokalnem okolju. Želimo vam prijetno in plodno učenje.

Za začetek pa nekaj o tem, kako se je na evropski politični sceni skozi zadnja desetletja razvijala občutljivost za vprašanja starosti, starostnih skupin in njihove medsebojne povezanosti v družbi.

Vprašanja generacij na evropskem političnem odru

Leto 1993 je bilo evropsko leto solidarnosti med generacijami. Leto je bilo proglašeno zato, ker se evropsko prebivalstvo stara in zaradi potrebe po ponovnem in temeljitim razmisleku o družbenih, ekonomskih in drugih strukturah, ki naj bi vsem omogočile lepo prihodnost. V tistem času je prišla do izraza tudi potreba, da na novo sklenemo družbeno pogodbo med generacijami, da gradimo Evropo, takšno Evropo, ki posameznih družbenih skupin ne bo puščala na družbenem robu. Da gradimo Evropo, kjer bodo potrebe vseh državljanov prepoznane in jih bo moč upoštevati in zadovoljevati.

Leta 2002 so Združeni narodi pričeli z izvajanjem akcijskega načrta o staranju - Na poti k družbi vseh starosti. Akcijski načrt so sprejeli v Madridu. V načrtu so prepoznali potrebo, da se okrepi medsebojna odvisnost in vzajemna podpora med generacijami. To naj bi bilo nujno, če želimo izoblikovati gospodarsko napredno in vključujočo družbo. Takšno, kjer bo življenje nas vseh dobro.

V zadnjem desetletju se Evropa spopada z demografskimi spremembami, s staranjem družbe in z globalizacijo, oz. manjšo učinkovitostjo svojega gospodarstva v obstoječih razmerah. Tako so leto 2012 v Evropi proglasili za Evropsko leto dejavnega staranja in medgeneracijske solidarnosti. V središču pozornosti je bilo dejavno staranje in zaposlovanje, pa tudi dejavno državljanstvo v skupnosti, prostovoljstvo in skrb za starejše na njihovem domu. V tem letu si je Evropa posebej prizadevala za zdravo staranje in neodvisno življenje starejših, pa tudi zaboljšanje sodelovanja in solidarnosti med generacijami.

Uvodne besede o medgeneracijskem izobraževanju

Medgeneracijsko učenje ni nekaj, s čimer bi človek pričel komaj v starosti. Medgeneracijsko učenje je nekaj, kar moramo negovati skozi vse življenje. Prav tako bi bilo naivno pričakovati, da lahko

izoblikujemo model, ki bi zagotavljal, da trg dela in lokalne skupnosti napredujejo enako za vse generacije. Zato je ob dejstvu, da se Evropa stara, potrebno, da vsi prispevamo k ustvarjanju trga dela in skupnosti. Trg dela za vse se lahko razvije le z razvojem poklicnega usposabljanja in izobraževanja, s sistemom takšnega usposabljanja in izobraževanja, ki ustvarja priložnosti za boljšanje spretnosti, pa tudi za sodelovanje generacij ter njihovo medsebojno razumevanje. V ta namen je pomembno, da ustvarimo delovno silo, da izobrazimo strokovnjake in prostovoljce. Pomembno je, da evropski sistem poklicnega izobraževanja ponudi učinkovito usposabljanje znotraj kontinuiranega usposabljanja organizacij, ustanov, podjetij, lokalne skupnosti. Pomembno je tudi, da lahko ponudi ustrezno infrastrukturo, ki upošteva različnost generacij. Navsezadnje je pomembno tudi to, da smo uspešni in da se dobro staramo, ne glede na to, koliko smo stari. Vse bolj razumemo, da mora poklicno izobraževanje imeti medgeneracijske razsežnosti; da upošteva spretnosti, stališča in zmožnosti različnih kohort učencev. Kljub temu pa vse do danes nismo zasledili strukturiranih javno priznanih medgeneracijskih programov vseživljenjskega učenja. Še več. Prav tako nismo zasledili takšnih programov na področju usposabljanja strokovnjakov za medgeneracijsko učenje skozi vse življenje.

Projekt ECIL in medgeneracijsko usposabljanje

Glede na povedano je cilj projekta ECIL, da preverimo uporabnost medgeneracijskega usposabljanja, tistega, ki so ga razvili v Veliki Britaniji skupaj s partnerji iz drugih evropskih držav. Naš namen je bil, da ugotovimo, v kakšni meri program ustreza različnim evropskim kontekstom. Testirali smo različne metode in preoblikovali gradivo, preoblikovano gradivo pa spremenili v spletno izobraževanje, ki ga zdaj izvajamo v mnogih evropskih državah. Ta tečaj bo omogočil izobraževalcem, da razvijejo, ovrednotijo in povečajo zmožnosti svojih učencev, ne glede na njihovo starost. Tečaj je namenjen skupinam izobraževalcev odraslih, ki so specializirani na področju poklicnega izobraževanja, lokalnega razvoja. Namenili pa smo ga tudi delodajalcem in zaposlenim, ki prihajajo v stik s številnimi generacijami. Naš poglobljen namen pri tem je, da s pomočjo tega tečaja pride do izmenjave spretnosti in znanja med generacijami.

Konzorcij organizacij, ki so pripravljale ta tečaj, je konzorcij izkušenih. Njihovo znanje se dopolnjuje, imajo poglobljene izkušnje z mednarodnim delom na področju medgeneracijskega učenja. **Njihova prizadevanja so pripeljala do izoblikovanja tečaja, v katerega ste se vključili.**

Namen projekta ECIL

Glede na povedano je cilj projekta ECIL, da preverimo uporabnost medgeneracijskega usposabljanja, sprva tistega, ki so ga razvili v Veliki Britaniji, nato pa smo ga partnerji dopolnili ali preoblikovali. Naš namen je bil, da ugotovimo, v koliko program ustreza različnim evropskim kontekstom. Testirali smo različne metode in preoblikovali gradivo, preoblikovano gradivo pa spremenili v spletno izobraževanje, ki ga zdaj izvajamo v mnogih evropskih državah.

Ta tečaj bo omogočil izobraževalcem, da razvijejo, ovrednotijo in povečajo zmožnosti svojih učencev, ne glede na njihovo starost. Tečaj je namenjen skupinam izobraževalcev odraslih, ki so specializirani na področju poklicnega izobraževanja, lokalnega razvoja. Namenili pa smo ga tudi delodajalcem in zaposlenim, ki prihajajo v stik s številnimi generacijami. Naš poglobljen namen pri tem je, da s pomočjo tega tečaja pride do izmenjave spretnosti in znanja med generacijami.

Konzorcij organizacij, ki so pripravljale ta tečaj, je konzorcij izkušenih. Njihovo različno znanje se dopolnjuje, imajo poglobljene izkušnje z mednarodnim delom na področju medgeneracijskega

učenja. Njihova skupna prizadevanja so pripeljala do izoblikovanja tečaja, v katerega ste se vključili.

UČNE ENOTE

Učna enota 1 – Uvod v medgeneracijsko prakso in medgeneracijsko učenje: V tej enoti boste spoznali, kaj je medgeneracijska praksa in kaj je medgeneracijsko učenje ter zakaj sta pomembna. Koristi in potencialni rezultati, ki jih lahko dosežemo z medgeneracijsko prakso in medgeneracijskim učenjem bodo predmet razprave tej učni enoti. Spoznali boste tudi praktično stran tovrstnega dela, pa tudi težave in kako je moč te težave preseči in raziskati. Širša vprašanja, ki vplivajo na medgeneracijsko prakso in učenje, skupaj s kulturo in politiko, boste prav tako spoznali s to učno enoto.

Učna enota 2 – Povezovanje generacij: V tej enoti se bomo posvetili oviram na poti k medgeneracijski praksi in naredili prve korake k dejavnostim za povezovanje pripadnikov različnih generacij na način, ki bo pozitiven, radosten, produktiven in bo hkrati v oporo udeležencem in vodi medgeneracijske prakse. V tej enoti bomo obravnavali na kakšen način povezati generacije. Prikazali bomo različne pripomočke in tehnike za spodbujanje medgeneracijskih odnosov. Obravnavali bomo nekaj specifičnih tem, s katerimi ilustriramo učne procese. Te teme so vraščene v kulture posameznih držav, v katerih so partnerske organizacije v tem projektu. Radi bi opozorili na to, da vseh metod in načinov ne bo moč uporabiti v vseh državah. Te učne enote ne bo moč uporabljati v posameznih državah, ne da bi poprej preučili lokalne razmere in lokalne družbene strukture.

Učna enota 3 – Spremljanje in evalviranje medgeneracijske prakse in učenja: V tej enoti boste spoznali utemeljitev, metode za spremljanje in evalvacijo medgeneracijske prakse in medgeneracijskih učnih projektov ter programov. Izbrane vsebine sledijo načelom spremljanja. Prikazujejo temeljne koncepte v povezavi z evalvacijo in pokažejo, kako lahko evalvacijo uporabimo za zagotavljanje trajnosti.

Evropski kvalifikacijski okvir (EKO) za vseživljenjsko učenje je dokument, ki smo ga uporabili za razvoj tega tečaja (tukaj). EKO je skupni referenčni okvir, kar nam pomaga primerjati nacionalne kvalifikacijske sisteme, okvire in njihove stopnje. Je neke vrste prevajalski pripomoček, ki pomaga, da se bolje znajdemo v različnih državah in sistemih Evrope, da opozarjamo na učenje vzdolž in širom življenja, pa tudi na možnosti premikanja državljanov Evrope iz dežele v deželo z namenom, da študirajo ali delajo v inozemstvu.

UČNA ENOTA 1 – Uvod v medgeneracijsko prakso in medgeneracijsko učenje

V tej učni enoti se boste srečali z oblikami medgeneracijskega povezovanja in medgeneracijskim učenjem. Zvedeli boste, zakaj sta ta dva koncepta pomembna. Spoznali boste učinke, rezultate in težave, ki se porajajo v oblikah medgeneracijskega povezovanja, o katerih boste razpravljali. Spoznali boste tudi širša vprašanja današnje družbe, ki vplivajo na oblike medgeneracijskega povezovanja. Zvedeli boste, kakšen vpliv imata na medgeneracijsko povezovanje kultura in politika.

V tej učni enoti si bomo postavili naslednja vprašanja:

1. Kaj je generacija?
2. Kaj je medgeneracijska praksa in kaj je medgeneracijsko učenje?
3. Kaj lahko dosežemo z medgeneracijsko prakso? Vloga medgeneracijske prakse v današnji družbi.
4. Uvod k učni enoti 2 in 3 – Konteksti, v katerih postaneta medgeneracijska praksa in učenje pomembna

Rezultati učenja

Ob zaključku te učne enote boste:

- Vedeli, kaj pomenita medgeneracijska praksa in medgeneracijsko učenje
- Razumeli, kako je medgeneracijska praksa povezana z različnimi družbenimi konteksti/okolji.

Uvod

Družbene spremembe, kot denimo večja geografska in ekonomska mobilnost, prebivalstvene spremembe (na primer hitro starajoče se prebivalstvo), nenehno spreminjajoče se gospodarstvo (na primer varčevalni ukrepi in spremembe v zaposlovanju), povečano število delovnih ur in izboljšane tehnološke inovacije, razvoj potrošniške družbe in večjega individualizama in večje nedovisnosti družinskih članov vse to je pripeljalo do vse večje segregiranosti generacij, ločenosti generacij ene od druge. Še več, naravne prilagoditve za izmenjavo in stike med generacijami v današnji družbi niso pogostne. Mlajši odrasli večinoma prosti čas preživljajo ali v šoli ali v varstvu, generacije srednjih let na delu, medtem ko danes mnogi starejši živijo in vzpostavljajo stike v okoljih, kjer so zgolj starejši ljudje. Le redko se srečajo še s kom drugim. Te družbene spremembe so vplivale na to, da je manj priložnosti za srečevanje ljudi različnih starosti, kar vse vodi do neustreznega participiranja starejših v družbeni skupnosti in/ali do negativnih stereotipov o različnih generacijah. Vodi pa tudi do zmanjšanja plodnih stikov med generacijami. Pa vendar imajo te ločene generacije izkušnje in možnosti, ki jih lahko ponudijo drugim generacijam in si jih lahko izmenjajo med seboj. Pogosto jih tudi skrbijo podobne reči, kot denimo porast kriminala in zmanjšanje varnosti v soseskah ali pa vpliv diskriminacije po starosti.

Glede na to, da je javnih sredstev vse manj, je ponudba storitev in programov na lokalni ravni pomembna in koristna. Gre za ponudbo, ki nastane na temelju sodelovanja generacij. Kot odgovor na družbene spremembe je slišati, da medgeneracijske prakse lahko ponudijo podporo več generacijam hkrati, lahko povečajo potenciale in utrdijo odnose. So neke vrste pripomoček za obvladovanje družbenih sprememb sredi družbe, kjer vse bolj prihaja do segregacije različnih starostnih skupin. Pogosto slišimo tudi, da medgeneracijske prakse pomagajo zgraditi trdnejše skupnosti, kajti te prakse vključujejo vse generacije in upoštevajo pozitivne izkušnje, znanje in kulturo, ki jih generacije imajo in jih pridobivajo skozi življenje.

Rezultat se kaže v tem, da se je v zadnjih letih povečalo število medgeneracijskih praks in v tej učni enoti bomo skušali prikazati le delček bogastva, ki ga prinašajo medgeneracijski projekti in programi širom Evrope.

Zakaj se vam zdi, da so v današnji družbi medgeneracijske prakse pomembne?

1. Kaj pomeni generacija?

Povejte, kaj vam najprej seže v misel ob pogledu na posamezno fotografijo.

A.

B.

C.

D.

E.



A.



B.



C.

Robert Doisneau



D.



E.

Zdaj pa razmislite podrobneje:

Kdo je/so na fotografiji?

V kakšnem okolju so (mesto, soseska, vas... javni prostor, institucija)?

Kaj počne/jo?

V kakšnem medsebojnem razmerju- če sploh - so posamezniki na tej fotografiji?

Katera od fotografij v vaših očeh predstavlja naboljše/naslabše razmerje med generacijami in zakaj?



Generacije

Kohorta



Robert Doisneau: Sanjarjenje

Kako bi vi opredelili generacijo? Kako bi opredelili kohorto po rojstvu? So otroci na spodnji sliki iz iste generacije/iste kohorte?



Henri Cartier Bresson: Rue Mouffetard

V družbenem okolju in v življenju posameznika srečujemo različne delitve. Družba se deli na družbene sloje, družbene skupine, družbene razrede. Življenje se deli na obdobje mladosti, na obdobje srednjih let in starosti. Možne so različne delitve, ena med njimi pa je delitev na generacije in kohorte po rojstvu. Izraz generacija pove veliko, a je hkrati tudi dokaj nedoločen, pri čemer mu pripisujemo tri različne pomeni:

1. Generacija pomeni, da imamo svoje mesto v družini. Posamezni člani družine prevzamejo različne socialne vloge, pri čemer socialna vloga povezuje posameznika s pričakovanji, nalogami in normami okolja.
2. Na makro socialni ravni ta izraz uporabljamo v povezavi s starostnimi skupinami, kohortami po rojstvu, v povezavi s tistimi, ki so rojeni približno v istem času in so izkusili iste zgodovinske spremembe na posameznih stopnjah življenja.
3. Poznamo družbene generacije in zgodovinske generacije. Zakaj zgodovinske? Leta 1952 je nemški sociolog Karl Mannheim povezal proces oblikovanja zaporednih generacij z družbenimi spremembami, pri čemer trdi, da tisti, ki se prebijejo skozi obdobja hitrih družbenih sprememb (na primer generacija, ki je doživela gospodarsko recesijo) razvijejo

neke vrste prepoznavno “zgodovinski družbeno zavest” ali kolektivno identiteto, ki vpliva na to, kako razmišljajo in kako ravnajo. Zaradi vsega tega so posamezne generacije drugačne od predhodnih. Starostne kohorte, oziroma kohorte po rojstvu (kohorta so tisti, ki so bili rojeni istega leta) pa pustijo sled na vseh svojih članih, kakor tudi na družbi, v kateri živijo na posameznih stopnjah življenja.

Kako bi opisali svojo generacijo? Na kakšen način je vaša generacija podobna generaciji vaših staršev/starih staršev/ otrok/ vnukov, ali drigih generacij, ki jih poznate, ali na kakšen način je različna od teh drugih generacij?

Kako se generacije razlikujejo glede na dostop do dela, prostočasnih dejavnosti, zdravja, izobraževanja, kulture, mobilnosti in stanovanja? Primerjajte generacije (ko njihovi pripadniki dosežejo dvajset let starosti) glede na podane kriterije. Kaj bi lahko povedali o vaših dvajsetih letih in o generaciji svojih staršev, ko so bili stari dvajset let, ob upoštevanju danih kriterijev.

Kateri družbeni, politični, gospodarski in zgodovinski dogodki so oblikovali vašo generacijo?

Razmislek o tem, kako bodo posamezne generacije živele v prihodnosti, narekuje tudi, da razumemo vpliv, ki so ga imele posamezne predhodne generacije. Denimo tisti, ki jim je danes 35 let, bodo čez 30 let stari 65 in v svoja 65-a leta bodo vnesli izkušnje in kulturo svoje generacije, oziroma izkušnje in kulturo, ki jih je njihova generacija nabirala skozi različne stopnje življenja.

Če povzamemo, obstajajo različni načini, kako razumeti generacije in položaj generacij. Bodi kakorkoli, generacije vsekakor povezujemo s časom, ki napreduje, in s povezanostjo med tistimi, ki so prispeli bolj zgodaj in tistimi, ki jim sledijo. Naj se zdi še tako nesmiselno, so generacije različne (starši – otroci, starejši – odrasli), vendar generacije so si na nek način tudi podobne, oziroma povezane med seboj, in medgeneracijska praksa obravnava tako razlike, kot podobnosti generacij. Naj to trditev ilustriramo z naslednjim primerom: kadarkoli skupina mladih pride v stik s skupino starejših znotraj medgeneracijskega programa, je veliko možnosti, da brez odlašanja ugotovimo, da so mladi različni od starejših (različni po starosti, življenjskih izkušnjah, znanju, socialnih vlogah, stopnji razvoja itd.). Kljub temu, ali prav zato, pa se medgeneracijska praksa gradi na tem, kar imajo mladi in starejši skupnega (na primer zanimanje za učenje, skrb za boljši jutri, skrb za mesto, v

katerem živijo itd.) Starejši niso le »stari borci«. Starejši živijo v današnjem svetu in so-oblikujejo prihodnost. Velja si zapomniti, da medgeneracijske prakse in programe gradimo hkrati iz podobnosti in različnosti generacij.

V tem tečaju dajemo prednost mlajšim in starejšim. Eni in drugo so vraščeni v današnjo družbo. Razlika je morebiti v tem, da mlajši živijo v sedanjosti, v kulturi sedanjega trenutka, starejši pa pripadajo različnim kulturam. Kulturi preteklosti in sedanjosti. Vrh tega imajo starejši »gotovost preživetega«.

Psiholog Eric Ericson prikaže osem stopenj v psihosocialnem razvoju človeka. Da bi razumeli posamezne mlade /starejše se moramo vživeti tudi v njihov psiho-socialni razvoj.

2. Kaj pomeni medgeneracijska praksa in kaj pomeni medgeneracijsko učenje?

Kaj vam pomeni izraz medgeneracijska praksa?

Že desetletja dolgo strokovnjaki preučujejo medgeneracijsko prakso. Koncept ni nov, a zgodovinsko se vraste v družinske odnose, kakršne poznamo v različnih kulturah. Šele leta 1980 so v Evropi ugotovili, da medgeneracijska praksa lahko obravnava raznolika družbena vprašanja posameznih starostnih skupin, še posebno starejših in mlajših.

Od leta 1990 dalje so se medgeneracijske prakse spremenile. Rodilo se je zanimanje za lokalne skupnosti, za katere so nastali različni akcijski programi in različne pobude. Do konca 90-ih let je število medgeneracijskih programov vseh vrst v Evropi naraslo kot odgovor na posamezna družbena vprašanja, recimo kot odgovor na integracijo priseljencev. Pojavila se je potreba, da se izboljša vključevanje v družbo, da se podpre dejavno staranje. V tistem času je postalo jasno, da se solidarnostne vezi v družinah rahljajo. Do začetka 21. stoletja so pričeli medgeneracijsko prakso obravnavati kot način za lajšanje napetosti med generacijami, pa tudi kot način odkrivanja vezi medsebojne odvisnosti generacij. Medgeneracijska praksa se je razvijala kot študijsko področje in pogostne so bile razprave o tem, kaj jo opredeljuje in strukturira. Definicije medgeneracijske prakse so različne. V nadaljevanju navajamo pogosto uporabljeno delovno definicijo medgeneracijske prakse.

Medgeneracijska praksa poveže posameznike,

Oblika medgeneracijskega povezovanja poveže ljudi, da skupaj opravijo smiselne in za vse strani dobre dejavnosti, te pa izboljšajo medsebojno razumevanje in medsebojno spoštovanje generacij. Prispevajo k izgradnji trdnjih in bolj povezanih skupnosti. Oblika medgeneracijskega povezovanja pritegne prav vse generacije. Oblika medgeneracijskega povezovanja temelji na pozitivnih virih, ki jih mladi in stari lahko ponudijo drug drugemu in drugim generacijam okrog njih (Beth Johnson Foundation, 2001)

Obstajajo pa tudi druge opredelitve medgeneracijskega povezovanja, ki jih uporabljajo širom Evrope in drugod. V Sloveniji, denimo, govorimo o povezovanju prve, druge in tretje generacije, pri čemer mislimo na mlade, srednje stare in starejše. Razmišljamo o tem, kaj lahko posamezne generacije

naredijo za druge generacije. Manj pa razmišljamo o tem, kaj lahko posamezne generacije ustvarijo skupaj.

Rezultati, ki jih lahko dosežemo z medgeneracijsko prakso, so naslednji:

- povezovanje posameznikov iz različnih generacij ob smiselni in za vse koristni dejavnosti
- večanje razumevanja in spoštovanja med generacijami
- prispevanje k izoblikovanju trdnejših skupnosti
- zmožnost vključevanja, upoštevanje pozitivnih strani različnih generacij, vsega, kar si generacije medsebojno ponudijo
- medgeneracijska praksa je učinkovit način, ki upošteva aspiracije udeležencev, ki si želijo
 - zgraditi dejavno skupnost
 - spodbuditi dejavno državljanstvo
 - obnoviti sosesko
 - okrepiti enakost

Kadar se srečajo začetniki in izkušeni, mladi
in stari, se zmeraj sproži učenje
in se zmeraj sproži nekakšno poučevanje.
Vsi smo šolarji in vsi smo so učitelji.
~ Gilbert Highet

Kaj vam pomeni izraz medgeneracijsko učenje? Ali obstoja kakšna razlika med tem izrazom in izrazom medgeneracijska praksa? Če da, jo, prosim, opišite.

V nadaljevanju sta dve opredelitvi medgeneracijskega učenja:

V mreži EMIL (Evropski zemljevid medgeneracijskega učenja) pravijo, da je medgeneracijsko učenje naslednje:

“Način, kako se ljudje vseh starosti učijo skupaj in drug od drugega. Medgeneracijsko učenje je pomemben del vseživljenjskega učenja. Različne generacije delajo skupaj, da bi si pridobile znanje in spretnosti, pa tudi vrednote in da bi zgradile stališča. Poleg prenosa in gradnje novega znanja medgeneracijsko učenje krepi medgeneracijska učna razmerja med različnimi generacijami. Pripomore k temu, da se razvija socialni kapital in družbena trdnost sredi starajoče se družbe. Medgeneracijsko učenje je en od možnih načinov, da se spoprimemo s pomembnimi prebivalstvenimi spremembami, ki jih doživljamo po vsej Evropi. Je tudi način, kako izboljšati medgeneracijsko solidarnost in sodelovanje ob pomoči oblik medgeneracijskega povezovanja.” (<http://www.emil-network.eu/>)

ENIL (Evropska mreža medgeneracijskega učenja) medgeneracijsko učenje opredeljuje kot “učno partnerstvo, ki temelji na recipročnosti in vzajemnosti ljudi različne starosti, kjer generacije delajo skupaj zato, da bi pridobile znanje in spretnosti, pa tudi vrednote”. (<http://www.enilnet.eu/>)



Po našem mnenju je medgeneracijsko učenje neizogiben sestavni del medgeneracijske prakse, ki daje pomembno mesto organiziranemu medsebojnemu učenju generacij.

3. Kaj je značilno za medgeneracijsko prakso?

Medgeneracijske prakse so lahko zelo različne. Znotraj medgeneracijskih praks se lahko odvijajo raznoliki in številni procesi, na podlagi teh pa se razvijejo odnosi med generacijami, odnosi, ki so koristni za vse, ki so v prakso vpleteni. Medgeneracijska praksa ima različne stopnje, ki ustrezajo različni povezanosti sodelujočih generacij. Vabimo vas, da zdaj preverite svoje razumevanje obeh konceptov.

Je ali ni?

Preberite naslednje primere in se odločite, ali gre za medgeneracijskost ali ne. Če je vaš odgovor da ali ne, povejte zakaj.

1. Skupina, ki jo sestavljajo mladi in starejši, se sreča v želji, da bi oblikovala skupnostni vrt.

2. Skupina otrok obišče dom starejših, kjer poje božične pesmi.

3. Mladi imajo delavnico, kjer se učijo, kako spoštovati starejše.

4. Skupina mladih in starejših se zbere, da bi se skupaj učili o digitalni fotografiji in da bi skupaj naredili koledar, ki ga bo neka nevladna organizacija uporabila za pridobivanje finančnih sredstev.

5. Urbanisti povabijo starejše in mlajše na sestanek, da bi se skupaj odločili, s kakšnimi klopmi, koši za odpadke in s kakšnimi lučmi bo opremljena ulica.

6. Zaposleni različnih starosti delajo skupaj v marketinški agenciji in skupaj pripravljajo nov oglas.

Verjetno ste opazili, da ni preprostih odgovorov. Obstajajo tudi različne stopnje stika med generacijami, ki jih lahko dosežemo z organizacijo in načrtovanjem stikov.

1 Nizka stopnja stikov	
	Poučite se o drugi starostni skupini
	Udeleženci se učijo o življenju onih iz druge starostne skupine, četudi med starostnima skupinama ni nikakršnega stika. Npr. izobraževalni program "Učimo se o staranju" omogoča, da se otroci učijo o starih ljudeh, a jih nikoli ne srečajo.
2.	Vidite drugo starostno skupino, a z daljave
	Udeleženci v projektu marsikaj slišijo drug o drugem, a dejansko med njimi ni stika. Primeri: skupine med seboj izmenjajo video posnetke, pišejo si pisma, izmenjujejo si umetnostne stvaritve.
3	Srečanje
	Pride do srečanja med mladimi in starimi, a le enkrat samkrat. Primeri: skupina študentov obišče negovalno bolnišnico, pri čemer se mladi in stari srečajo ob umetniški prireditvi
4	Letne in občasne dejavnosti
	To srečanje se zgodi le enkrat letno, a redno. Primeri: Medgeneracijske dejavnosti v šoli na Dan starih staršev. Ples krajanov, ki se zgodi enkrat na leto. In poveže mlade in stare.
5	Demonstracijski projekti
	Ti dogodki zahtevajo več srečanj, skupne dejavnosti. Medgeneracijski dialog, izmenjave in učenje so lahko prav intenzivni. Primeri: Skupina mladih in starejših, ki delajo skupaj, da bi postavili na noge igro. Starejši prostovoljci pomagajo mlajšim, da si pridobijo delovne spretnosti, tehnike intervjuvanja in priprave na delo. Traja deset tednov.
6	Trajen medgeneracijski program
	Gre za medgeneracijske programe iz prejšnje kategorije, ki naj bi bili uspešni/vredni z vidika sodelujočih organizacij. Ti programi so postali del dejavnosti sodelujočih organizacij. Prejeli so finančno pomoč in so postali del rednega programa, primer: prostovoljski program, ki vključuje usposabljanje starejših prostovoljcev. Ti imajo določene naloge, prejemajo pomoč in so priznani kot sestavni del šole.
7	Medgeneracijske skupnosti
	Vrednote medgeneracijskih stikov prežemajo skupnost. Načrtovane so in delujejo. Priložnosti za smiselno medgeneracijsko angažiranje so številne in ustrezajo družbenim normam in tradiciji. Primeri: skupnost, ki se razvije kot medgeneracijsko okolje z igrali za otroke (denimo za predšolske otroke), skupnostni park, ki naj pritegne in združi obiskovalce vseh starosti in poskrbi, da ti lahko tu imajo rekreacijo, ki si je želijo.
8. Visoka stopnja stikov	

Kaplan M.: Toward an intergenerational way of life. Journal of Family and Consumer Sciences 96 (2)

4. Kaj lahko dosežemo z medgeneracijsko prakso: Vloga medgeneracijske prakse v današnji družbi?

Zakaj mislite, da so medgeneracijske prakse v današnji družbi pomembne?

Zdaj, ko veste, zakaj je medgeneracijska praksa pomembna, bomo preučili možne osebne in kolektivne koristi, ki jih od takšne prakse imajo skupine, našete v nadaljevanju tega besedila. Učinkovito medgeneracijsko delo ustvari zapletene mreže odnosov, tako znotraj posamezne generacije, kakor tudi med generacijami (Newman, S. & Sanchez M., (2007). Intergenerational programmes: Concept, History and Modules. M. Sanchez (Dir.), Intergenerational programmes: Towards a Society of all Ages (str. 34-63). Barcelona; Fundación »la Caixa«.

- Starejši
- Mlajši
- Lokalne skupnosti in družba

Obstoječe študije o medgeneracijskih praksah in medgeneracijskem učenju nenehno poudarjajo koristi za vse udeležence. Vplivajo na posameznike skozi vse njihovo življenje, vplivajo na organizacije, ki prakse postavijo na noge in vplivajo na celotno družbo. Očitno je, da medgeneracijske prakse in medgeneracijsko življenje lahko izboljšajo izoblikovanje in nudenje storitev, kot izboljšajo tudi kvaliteto življenja v lokalni skupnosti. Preučili bomo koristi, ki jih medgeneracijske prakse in učenje prinašajo posameznikom, lokalni skupnosti in širši družbi. V nadaljevanju se bomo naslonili na študije rezultatov in učinkovitosti medgeneracijskih praks in učenja, ki so jih pridobili predvsem v Veliki Britaniji. Opozoriti moramo, da spoznanja, ki smo jih pridobili v tem kulturnem kontekstu, ne morejo veljati same po sebi za druge države, lahko pa ob njih razpravljamo in razmišljamo v naših kontekstih.

Ugotovite tri potencialne koristi, ki jih od medgeneracijske prakse in učenja imajo starejši.

- 1.
- 2.
- 3.

Naj naštejemo nekaj prednosti, ki smo jih zaznali:

- Večja samozavest (starejši lahko občutijo, da mlajšim boljšajo življenje)
- Boljše zdravje in boljše počutje (pogosto povezano z večjo stopnjo dejavnosti zaradi sodelovanja v različnih dejavnostih)
Manj osamljenosti (na primer starejši imajo priložnost navezati stik z drugimi, lahko sodelujejo v dejavnostih in ustvarjajo prijateljstva)
- Učenje novih spretnosti in prenašanje spretnosti na druge

- Občutek, da jih drugi cenijo (mladi cenijo čas, ki ga starejši vložijo v njih, v prihodnje generacije)
- Povečano razumevanje drugih generacij.

Ali lahko naštejete tri koristi, ki jih imajo mladi od medgeneracijske prakse?

- 1.
- 2.
- 3.

Ugotovili smo naslednje koristi, ki jih imajo od medgeneracijske prakse mladi ljudje:

- Poveča se jim samospoštovanje. Imajo več zaupanja vase, ker vstopajo v stike z različnimi generacijami. Samospoštovanje mlajših odraslih se lahko poveča, ker jih in kadar jih mentorirajo starejši, ki so jim pozitiven vzgled in vzor.
- Razvijejo se prijateljstva (mlajši se naučijo pogovarjati s starejšimi in stiki s starejšimi jim postanejo bolj običajni).
- Nove spretnosti, ki jih mladi pridobijo z novimi izkušnjami in zato, ker vstopijo v zgodovino starejših.
- Boljši odnosi s starimi starši.
- Pozitivni vpliv na študij (rednejša prisotnost in boljši dosežki, več veselja za učenje).
- Povečana družbena odgovornost, kajti več je priložnosti za delo v lokalni skupnosti.

Če povzamemo: Ko se srečajo in sodelujejo različne generacije ter se spoznajo med seboj, se pogosto poveča razumevanje drugih starostnih skupin, kajti srečanja omogočajo učenje o tem, kako ljudje različnih starosti čutijo, mislijo, kaj so njihove težave. Povečano medsebojno razumevanje okrepi odnose in/ali zmanjša nesporazume ter napetosti med starostnimi skupinami, ki se druga o drugi veliko naučijo. Še več. Medgeneracijske prakse in medgeneracijsko učenje omogočijo generacijam, da uporabijo svoje darove in spretnosti v korist drugih. Vsem sodelujočim te prakse nudijo priložnosti za osebno rast in razvoj. Veselje ob srečevanju novih ljudi in ob ustvarjanju novih prijateljstev je, kot smo že dejali, bistvena korist za vse generacije, ki sodelujejo v medgeneracijski praksi.

Koristi za lokalno skupnost in širšo družbo

Koristi, ki jih imajo od medgeneracijske prakse posamezniki, so pravzaprav hkrati tudi koristi lokalne skupnosti. Medgeneracijski odnosi preoblikujejo družbene interakcije, spremenijo uporabo javnega prostora in stopnjo sodelovanja posameznikov v širši družbi.

Pred petindvajsetimi leti je bila večina medgeneracijskih praks posvečena mladim in starejšim. Šlo je predvsem za to, da ena starosta skupina naredi nekaj za drugo starostno skupino. Današnje medgeneracijske prakse pogosteje ponujajo izmenjavo in gojijo recipročnost. Generacije se združijo in skupaj opravljajo nagrajujoče naloge. Tako medgeneracijska praksa ni več omejena na posamezne udeležence in na njihove osebne koristi, marveč je njen namen okrepiti medgeneracijske odnose med udeleženci. Podobno vse več medgeneracijskih programov ustvarja tako imenovani socialni kapital, oziroma potencialne priložnosti za povečanje zmožnosti lokalne skupnosti.

Prosimo, navedite tri koristi, ki jih imata od medgeneracijske prakse lokalna skupnost in širša družba:

- 1.
- 2.
- 3.

Zaznali smo naslednje koristi, ki jih imata lokalna skupnost in širša družba od medgeneracijske prakse:

- Gradi se socialni kapital in poveča se trdnost lokalne skupnosti (pozitiven odnos in pozitivna prepričanja o drugih). Trdnost in povezanost skupnosti se izboljša.
- Izboljša se dejavno državljanstvo in prostovoljstvo, tako mladih kot starejših.
- V središče pozornosti se pomakne dejavno in zdravo življenje posameznikov vseh let.
- Ustvarijo se dejavne in bolj varne skupnosti (medgeneracijska praksa omogoča drugačno obravnavo številnih socialnih vprašanj, strahu pred kriminalom, rasne napetosti, varnost lokalne skupnosti in obnova sosesk).
- Oblikovanje boljših, bolj kakovostnih storitev za vse generacije (na primer izboljšanje uporabe javnega prostora in opreme, spodbujanje združevanja zdravstvenih in socialnih storitev za vse starosti)
- Boljšanje prostovoljstva in zaposljivosti ljudi vseh starosti.

Težave razvoja medgeneracijskega dela

Medgeneracijska praksa prinaša pozitivne rezultate v povezavi s številnimi vprašanji. Pomembno je, da se za medgeneracijsko prakso odločimo v prepričanju, da je prav medgeneracijska praksa najboljša rešitev v posameznih primerih.

Prosimo, naštejte tri potencialne težave, do katerih bi lahko prišlo pri uvajanju medgeneracijske prakse:

- 1.
- 2.
- 3.

V nadaljevanju navajamo nekatere težave, ki se lahko pojavijo pri medgeneracijskem delu:

- Pridobivanje in izbor sodelujočih (pridobivanje starejših moških in mladih z družbenega roba ali tistih, ki so vedenjsko moteni, je posebej težavno).
- Težavno združevanje generacij (ljudje iz različnih generacij dajejo prednost različnim stvarem, imajo različna pričakovanja, potrebe in motive za sodelovanje v medgeneracijski praksi).

- Združevanje generacije je lahko tudi tvegano (s pravnega ali etičnega vidika), na primer zaščita ranljivih posameznikov ali ranljivih starostnih skupin.
- Lahko se okrepijo stereotipi o starih in staranju, poglobijo se obstoječi konflikti v skupnosti.
- Pomanjkanje finančnih sredstev in drugih virov za opravljanje dela.
- Načrtovanje in organizacija medgeneracijskega dela, na primer zavezanost organizacije in/ali pomanjkanje zanimanja pri zaposlenih. Pridobivanje ustreznih prostorov, tako za mlade kot za starejše, pomanjkanje informacij).
- Zagotavljanje trajanja medgeneracijske prakse (samo trajna praksa lahko prinese spremembe, ki si jih želimo).
- Težave s postavljanjem spletne strani in ustvarjanje uspešnega partnerstva organizacij.

Medgeneracijska praksa ni zmeraj najboljša rešitev!

Razmišljujoči izobraževalci in vodje medgeneracijskih praks se morajo odločiti, kdaj je medgeneracijska praksa najbolj primerna v povezavi s posameznimi vprašanji. Naj navedemo primer. Nekateri (starejši) odrasli se ne znajo in se ne marajo igrati z otroki. Jim v takem primeru kljub vsemu predlagamo medgeneracijske dejavnosti z otroki? Negativne izkušnje z medgeneracijsko prakso lahko posameznike še bolj utrdijo v prepričanju, da morajo živeti zgolj znotraj svoje generacije.

Politika in prebivalstvene spremembe

Ali lahko naštejete tri nacionalne politike, ki se nanašajo na prebivalstvena vprašanja? Pogovorite se z drugimi udeleženci.

- 1.
- 2.
- 3.

Zanimanje za medgeneracijsko delo se je povečalo takrat, ko smo se v Evropi zavedli, da se prebivalstvo stara in da to dejstvo vpliva na javne storitve in finančno vzdržnost. Mesta po svetu rastejo, njihovi prebivalci se starajo. Od leta 2012 dalje se aktivno prebivalstvo manjša. Tisti nad 60 let pa so vse številčnejši, vsako leto jih je dva milijona več. Posledično staranje prebivalstva močno vpliva na razmerja med generacijami in na način, kako evropske družbe funkcionirajo.

Prepoznavanje pomena dobrih medgeneracijskih odnosov dokazujejo nekatere ključne pobude, kakor sledi:

- 1993 Evropsko leto starejših in solidarnosti med generacijami
- 1999 Mednarodno leto starejših
- 2002 Druga svetovna skupščina o staranju se je imenovala Zgradimo družbo vseh starosti. Takrat je nastal vodnik po mednarodnih politikah in akcijah na področju staranja za 21. stoletje.
- 29. april je postal Evropski dan medgeneracijske solidarnosti in sodelovanja
- 2012 je postalo Evropsko leto dejavnega staranja in medgeneracijske solidarnosti.
- AGE Platform Europe izvaja kampanjo, s katero do leta 2020 želi doseči starosti prijazno Evropo.



Vseprisod so te kampanje in deklaracije odigrale pomembno vlogo pri večanju osveščenosti, da potrebujemo politične spremembe. Bile so vzpodbuda evropskim odločevalcem, da se posebej posvetijo medgeneracijski solidarnosti.

Kaj pravzaprav pomeni medgeneracijski program?

Naj navedemo primer:

Veliko je praktičnih primerov medgeneracijske prakse in učenja. Vzemite si čas in preglejte knjižnjico projekta ECIL. Tam boste našli seznam študij primera, ki obravnavajo medgeneracijske programe, projekte in politike v različnih evropskih državah.

Literatura in drugi viri:

Mreže

V zadnjem desetletju so se številne organizacije po Evropi vse bolj pričele zanimati za metode in načine medgeneracijskih praks v povezavi s svojim delom. Vrsta regionalnih in nacionalnih mrež je osvojila znanje s področja medgeneracijskega sodelovanja. V nadaljevanju besedila naštejemo nekatere primere in mreže po Evropi, pomembne na področju medgeneracijskih praks in učenja.

- International Consortium of Intergenerational Programmes (ICIP) – Edina organizacija, ki se osredotoča izključno na spodbujanje medgeneracijskega dela po svetu
- European Map of Intergenerational Learning (EMIL) – Inovativen projekt, ki osvetli medgeneracijsko delo v različnih evropskih državah. EMIL je združil znanje tistih, ki že dlje časa delujejo na področju medgeneracijskega učenja in nastala je učna mreža tudi za vse druge.
- AGE Platform Europe, ki si prizadeva za več medgeneracijske pravičnosti in za družbeno pravičnost v raznih razpravah v evropskih institucijah, pa tudi na nacionalni in lokalni ravni.
- Centre for Intergenerational Practice (CIP) v Veliki Britaniji. Ustanovili so ga leta 2001.
- Inštitut Antona Trstenjaka, ki je v Sloveniji prvi uvedel medgeneracijske prakse.
- Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje je zrasla kot medgeneracijski projekt skupnega učenja in delovanja generacij. Vodi raziskave na področju medgeneracijskega učenja in programiranja medgeneracijskih praks. Ustanovila je centre Znaš, nauči drugega. Spodbuja nastanek mrež, v katerih se generacije medsebojno učijo v parih.
- Slovenska filantropija je nedavno ustanovila medgeneracijsko mrežo, ki povezuje nosilce medgeneracijskih praks. Zgradila in organizirala je posamezne medgeneracijske centre (Hiša sadežev družbe itd.).

Publikacije / vodniki

Vpletenost izobraževalcev v te mreže jim omogoča preučevanje primerov dobre prakse, dostop do različnih vodnikov o širitvi rezultatov medgeneracijskih praks: gre za ideje v povezavi s programiranjem in izvajanjem medgeneracijskih projektov in gre za dejavnosti medgeneracijskega učenja. V nadaljevanju navajamo nekatere primere virov za vaše delo:

- European Approaches to Intergenerational Lifelong Learning (EAGLE): <http://www.eagle-project.eu/welcome-to-eagle/policies-programmes-initiatives>
- AGE Platform Europe je izdala številne publikacije v povezavi z Evropskim letom dejavnega staranja in solidarnosti med generacijami: EY 2012 in Manifesto for an Age Friendly European Union 2020.



Naloge

Preglejte študije primera v knjižnici ECIL, izberite eno izmed njih, ki se vam zdi posebej zanimiva, in si postavite naslednja vprašanja:

1. Zakaj, mislite, da je ta študija primera dobra in ustrezna?
2. Katero stopnjo stika so udeleženci dosegli in zakaj?
3. Na katera vprašanja in težave so, po vašem mnenju, udeleženci naleteli?
4. Kaj bi vi še storili, če bi bili na mestu tistih, ki so medgeneracijsko prakso organizirali?

Učna enota 2- Povezovanje generacij

Uvod

Nekatere teme so bistvene za razumevanje in izvajanje medgeneracijskega učenja in prakse v različnih kontekstih/situacijah.

Kulturni kontekst

Katera kulturna razhajanja se lahko pojavijo med medgeneracijskimi dejavnostmi in medgeneracijskem učenju?

- 1.
- 2.
- 3.

Ljudje, ki prihajajo iz različnih kulturnih okolij, imajo različne izkušnje, pa tudi pričakovanja glede posameznih generacij. Različno vidijo »otroka«, »mladega človeka«, »odraslega« in »starejšega«. Ti pogledi so lahko med seboj močno različni. Obstajajo tudi različni pogledi na spol. To pomeni, da kadar koordiniramo medgeneracijsko prakso in vanjo vključujemo ljudi iz različnih okolij, moramo poznati njihovo kulturno dediščino in njihove navade in jih spoštovati.

Varnost in zaupnost

Katera vprašanja glede varnosti in zaupnosti se lahko pojavijo pri organizaciji medgeneracijske dejavnosti?

- 1.
- 2.
- 3.

Medgeneracijska praksa pogosto zahteva osebne stike med udeleženci. Po eni strani je to velika stereotipiprednost. Poskrbeti moramo, da medgeneracijska praksa teče v okolju, ki zagotavlja fizično varnost, pa tudi duševno ravnovesje in dobro počutje. Zagotoviti pa moramo tudi, da osebne informacije ne bodo proniknile v javnost.

Kadar delamo z različnimi generacijami, se moramo zavedati pravnih in etičnih vprašanj, ki se lahko pojavijo. Ta vprašanja se nanašajo na ranljive osebe, s katerimi lahko delamo v lokalni skupnosti, na zbiranje občutljivih in zaupljivih podatkov. Posledično moramo upoštevati tudi posebna pravila in smernice za medgeneracijsko delo, tam, kjer obstajajo.

V katerih kontekstih se pojavljajo medgeneracijske prakse?

Medgeneracijske prakse in učenje se lahko pojavijo v zelo različnih kontekstih, kot so denimo:

Delovno mesto – V mnogih podjetjih in ustanovah zaposleni različnih starosti sleherni dan stopajo v medsebojne stike. Včasih delajo skupaj v projektih. Takšno sodelovanje prinaša tudi posebne težave,

ker imajo posamezne generacije zaposlenih svojo, lahko bi rekli, generacijsko identiteto. Zato bi kadrovske direktorji, ko oblikujejo delovne time, morali imeti pred očmi tudi značilnosti posameznih generacij.

Družina – Povezave med generacijami v družini so hkrati temelj povezav v vseh družbah. Številni medgeneracijski programi se osredotočajo na medgeneracijske vezi zunaj družine, pa vendar moramo pomisliti tudi na podporo, ki jo posamezne generacije dobijo in dajejo znotraj družinske skupnosti. V večini kultur je družina doslej pomenila krvno sorodstvo. V zadnjih desetletjih pa so se norme in vzorci obnašanja v različnih kulturah spremenili, kar se kaže v oblikah bivalne kohabitacije, obveznostih pripadnikov generacij, podpori, ki jo dajejo in prejemajo, dedovanju in odnosih. Današnja družina je lahko tradicionalna družina, obstajajo pa še mnoge druge: enostarševska družina, družina, sestavljena iz starega starša in vnuka, družina brez otrok, enospolna družina ali par, mešane družine, rekonponirane družine, družine, ki se ustvarjajo po skupnih interesih itd. Veliko je raziskav in literature o medgeneracijskih odnosih v današnji družini. Na primer, obstajajo številne raziskave o pozitivnem vplivu starih staršev na življenje mladih.

Izobraževanje – Bistveno je, da imajo posamezniki vseh starosti možnost, da se skupaj učijo in da se učijo drug od drugega. Medgeneracijsko delo je pomembna sestavina vseživljenjskega učenja, tako v formalnih kot neformalnih okoljih. Generacije delajo skupaj, pri tem pa pridobijo spretnosti, znanje, vrednote, stališča. Tako lahko, denimo, delamo s šolami na področju mentoriranja in prostovoljstva. Šole omogočajo trajno sodelovanje, kar medgeneracijskemu učenju in medgeneracijskim praksam poveča ugled na področju izobraževanja. Vključenost starejših je nadvse koristna za šole. Starejši nudijo učno pomoč. Mladi napredujejo v učenju zaradi pomoči starejših pri različnih predmetih.

Lokalne skupnosti in storitve – Vključiti različne generacije je pomembno za obstoj lokalne skupnosti in za razvoj vključujočega javnega prostora. Vse pogostejše pa dobivamo poročila o medsebojnem nasprotovanju generacij v revnih soseskah. To kaže na to, da generacije niso enakovredno vključene v skupnostne dejavnosti. Mlajši in starejši imajo najverjetneje manj socialnega kapitala in zato slabši dostop do družbenih virov in storitev. Manj sodelujejo v javnem življenju. Zaradi tega se večja zanimanje za medgeneracijsko delo v podporo lokalnemu razvoju. Nekoč so storitve za starejše in storitve za mlajše bile ločene. Danes to več ni potrebno. Uspešnost medgeneracijskega dela v skupnosti je odvisna od tega, kako dobro se povezujejo organizacije za mlajše in starejše. Tako, na primer, nekateri centri za mlade poskušajo v svoje delo vplesti družine, srednje stare in starejše ljudi. Tako želijo povečati trdnost skupnosti, zmanjšati stopnjo kriminala in omiliti negativne stereotipe o generacijah. Tudi organizacije starejših in za starejše se lahko preoblikujejo in se pričnejo ukvarjati z medgeneracijskim delom. V večini sosesk obstajajo varovana stanovanja, dnevni centri, ki nudijo naravno zatočišče dejavnostim vseh generacij.

Verske skupnosti – Verski medgeneracijski programi ali dejavnosti potekajo med verniki vseh veroizpovedi, med kristjani, katoliki, judi, muslimani itd. Medgeneracijski programi in dejavnosti potekajo v sodelovanju s temi verskimi organizacijami ali s posvetnimi ustanovami lokalnih skupnosti.

Povezovanje generacij: metode in način razvoja medgeneracijske skupnosti

Uvod

V tej učni enoti se bomo posvetili oviram na poti k medgeneracijski praksi in naredili prve korake k dejavnostim za povezovanje pripadnikov različnih generacij na način, ki bo pozitiven, radosten, učinkovit in bo hkrati v oporo udeležencem in vodji medgeneracijske prakse. V tej enoti bomo obravnavali, na kakšen način povezati generacije. Prikazali bomo različne pripomočke in tehnike za spodbujanje medgeneracijskih odnosov. Obravnavali bomo nekaj specifičnih tem, s katerimi ilustriramo učne procese. Te teme so vraščene v kulture posameznih držav, v katerih so partnerske organizacije v tem projektu. Radi bi opozorili na to, da vseh metod in načinov ne bo moč uporabiti v vseh državah. Te učne enote ne bo moč uporabljati v posameznih državah, ne da bi poprej preučili lokalne razmere in lokalne družbene strukture.

Ta učna enota obsega naslednje teme:

5. Standarde, ki jih uveljavljamo pri programih medgeneracijskega učenja
6. Uvod - Zakaj so medgeneracijske prakse in učenje pomembni v lokalnem razvoju
7. Najpogostejše težave in omogočanje medgeneracijskih odnosov
8. Pripomočke in tehnike, s katerimi omogočamo in spodbujamo medgeneracijske odnose
9. Medgeneracijske metode in načine za lokalni razvoj
10. Kaj se z medgeneracijskim učenjem spremeni - primeri dobre prakse

Česa se boste naučili ? Ob koncu tečaja boste:

- razumeli pomen povezovanja generacij,
- razumeli glavne standarde , ki jih uporabljamo za medgeneracijske programe in boste sposobni te standarde uporabiti,
- razumeli, kako se spopasti z najpogostnejšimi težavami. Naučili se boste obvladati težave, ki nastanejo pri povezovanju generacij,
- sposobni, da korak za korakom načrtate medgeneracijski učni program za prav določeno okolje,
- razumeli prispevek medgeneracijskega dela pri izoblikovanju skupnosti in delovnih mest za vse generacije in njihovo povezovanje.

5. Standardi za programe medgeneracijskega učenja

Standarde je potrdil sklad The Beth Johnson Foundation. Gre za standarde in smernice Rosebruck & Larkin - rezultati učenja v medgeneracijskih praksah, ki si jih želimo doseči; Seznam individualnih lastnosti vodij medgeneracijskih praks. Gre za seznam Kaplan, Larkin in Hatton Yeo. Raziskovanje Sanchez in drugi o poklicnem profilu managerjev medgeneracijskih programov; MATESoV vodnik po

zamislih za načrtovanje in izvajanje medgeneracijskih projektov, in smernice ECIL za čimboljše primere učne prakse.

Čemu služijo ti standardi? Ti standardi so preizkušena in sprejeta načela, pa tudi načini, za katere se je skozi leta pokazalo, da morajo biti navzoči pri vsakem dobrem programu/praksi medgeneracijskega učenja.

Kako lahko te standarde uporabimo? Vsi, ki se ukvarjajo z načrtovanjem in izvajanjem programov/praks medgeneracijskega učenja, naj te standarde upoštevajo in uporabijo. Poglejmo zdaj devet standardov za izvajanje programa medgeneracijskega učenja. Pri vsakem standardu bomo postavili vprašanje DA/NE (V), kar nam bo pomagalo razumeti posamezna načela.

Standard 1. Program medgeneracijskega učenja spodbudi recipročne medgeneracijsko učenje.

Program medgeneracijskega učenja temelji na recipročnem učenju, to je učenju z izmenjavo učnih virov med posameznimi generacijami.

V 1: Se vam zdi, da je dober primer recipročnega učenja tisti, kjer starejša oseba preprosto prenese znanje in spretnosti na mlajšo? DA/NE

Možni odgovor 1: Ne, to ni dober primer. Recipročno učenje zahteva sodelovanje in vzajemnost. Jaz se vživim v tvoje učenje in ti se vživiš v moje.

Standard 2. Program medgeneracijskega učenja poudarja raznolikost generacij

Program medgeneracijskega učenja med različnimi generacijami poudarja raznolikost generacij in vključenost raznolikih generacij v učenje skozi vse življenje in krepi družbeno trdnost ob upoštevanju medgeneracijske pravičnosti in enakosti.

V 2: Ali je dobra strategija programa medgeneracijskega učenja v tem, da povabimo skupino starejših in otrok, da sodelujejo, pri tem pa nismo pozorni na eventualno vlogo staršev otrok v tem programu?

Možni odgovor 2: Ne, to ni dobra strategija. Program medgeneracijskega učenja ne sme vključevati zgolj nekaterih generacij, medtem ko druge generacije izključuje. Program medgeneracijskega učenja mora vključiti vse generacije.

Standard 3. Program medgeneracijskega učenja nasprotuje diskriminaciji po starosti in starostnim stereotipom.

Preprečevanje starostne diskriminacije in starostnih stereotipov je bistvena sestavina slehernega programa medgeneracijskega učenja.

V 3: Ali obstajajo medgeneracijske dejavnosti, ki ne vključujejo nekaterih zato, ker so takšne ali drugačne starosti?

Možni odgovor 3: Ne, takšnih dejavnosti ni. Ne gre za starost, marveč gre za osebnostno rast, gre za potrebe, želje in pričakovanja. To je pomembno. Omogočati moramo sodelovanje vseh, ki jih program zanima, pri tem pa pozabiti na njihovo starost. Ali vsaj starost ne more biti edini kriterij za sodelovanje.

Standard 4. Program medgeneracijskega učenja upošteva vseživljenjskost.

Po eni strani ta standard pomeni, da je program medgeneracijskega učenja proces, ki je vraščen v razvoj človeka, po drugi strani pa se program medgeneracijskega učenja ne nanaša samo na

starostne skupine, pač pa tudi na generacijske skupine, ki živijo v posebnih družbenih strukturah in stopajo po njim lastnih življenjskih poteh.

V 4: Ali drži, da je kronološka starost za razumevanje pričakovanj posamezne generacijske skupine na področju programov medgeneracijskega učenja pomembnejša od življenjskih izkušenj?

Možni odgovor 4: Ne, ni. Potrebovali bi kombinacijo kronološke starosti, življenjskega razvojnega obdobja in življenjskih izkušenj, da bi lahko razumeli pričakovanja posameznih udeležencev.

Standard 5. Program medgeneracijskega učenja utrjuje medgeneracijske vezi in odnose.

Program medgeneracijskega učenja omogoča medgeneracijske izmenjave, pa tudi gradnjo nenehnih medsebojnih in koristnih dobrih odnosov med generacijami, ki so vključene v program. Tako lahko program medgeneracijskega učenja izboljša socialni kapital, utrdi socialna omrežja in zaupanje. Zato morajo tisti, ki vodijo medgeneracijske programe, vedeti, da je sporazumevanje pomembno, sporazumevanje morajo lajšati in omogočati, da tako podprejo razvoj medgeneracijskih odnosov.

V 5: Ali lahko govorimo o programu medgeneracijskega učenja, če so v programu pomembne samo dejavnosti in program ni namenjen spodbujanju odnosov?

Možni odgovor 5: Ne, ne moremo. Program medgeneracijskega učenja daje poudarek odnosom, vzpostavljanju vizij in človekovi socialni naravi. Program medgeneracijskega učenja je namenjen spodbujanju medgeneracijskih vezi.

Standard 6. Program medgeneracijskega učenja je meddisciplinaren. Program medgeneracijskega učenja črpa znanje iz različnih teorij, študij in prakse (družbene vede, humanistične vede, umetnost itd.). Tako denimo program medgeneracijskega učenja temelji na znanju razvojne psihologije, torej razvoja skozi vse življenje.

V 6: So vse medgeneracijske dejavnosti primerne za program medgeneracijskega učenja, tudi tiste, ki ne upoštevajo razvojnih stopenj procesov življenjskega kroga, skozi katere gredo udeleženci?

Možni odgovor 6: Ne, vse dejavnosti niso ustrezne. Ustrezajo le tiste medgeneracijske dejavnosti, ki so vraščene v posamezna starostna, razvojna obdobja in so ustrezne s funkcionalnega vidika ter udeležencem omogočajo, da se vrastejo v program.

Standard 7. Program medgeneracijskega učenja temelji na načelih dobrega programiranja in izvajanja programa.

Dobro medgeneracijsko učenje zahteva dober program, ki ga natanko pretehtamo in izoblikujemo tako, da natanko vemo, čemu služi. Program temelji na ciljnem načrtovanju, razvoju in izvedbi. Program naj zadovolji resnične potrebe, ki jih prepoznajo udeleženci sami ali pa jih prepozna skupnost. Čeprav so v programih najrazličnejši udeleženci, morajo biti programi medgeneracijskega učenja smiselni in morajo biti izraz želja, potreb in hotenj vseh udeležencev.

V 7: Ali je primerno načrtovati program medgeneracijskega učenja izhajajoč zgolj iz prepričanja, da si ljudje različnih generacij želijo priti skupaj in sodelovati?

Možni odgovor 7: Ne, to ni ustrezno. Res je, da intuicija in zdrava pamet lahko pomagata, vendarle program medgeneracijskega učenja mora temeljiti na preverjenih načelih in modelih, ki so se že pokazali kot ustrezni in verodostojni.

Standard 8. Programe medgeneracijskega učenja moramo evalvirati.

Evalvacija programskih procesov in rezultatov izvajanja programa je nujna - na primer, izobraževalci morajo uporabiti ustrezne evalvacijske tehnike, ko gre za razvoj programa za različne starostne skupine in za različna okolja.

V 8: Ali lahko govorimo o kakovosti programa medgeneracijskega učenja brez začetne evalvacije?

Možni odgovor 8: Ne, ne moremo. Načrtovanje in izvedba dobre evalvacije je nujna, kot smo že omenili, ko smo opisovali standard 7.

Standard 9. Izobraževalci na področju programov medgeneracijskega učenja izkažejo nekatere vrednote, odnos, stališča, prepričanja, na katerih temelji njihovo obnašanje.

Tako na primer izobraževalci na področju medgeneracijskega učenja morajo biti razmišljujoči, etični in skrbni strokovnjaki. Morajo biti zavzeti in navdušeni in morajo imeti predstavo, čemu služijo medgeneracijska srečanja. Morajo razumeti sodelovanje in partnerstvo v različnih omrežjih in morajo izkazati zavezanost takšnemu sodelovanju.

V 9: Ali je mogoče načrtovati in dlje časa izvajati program medgeneracijskega učenja, ne da bi vpletli partnerje ali mrežo sodelujočih.

Možni odgovor 9: Ne, to ni mogoče. Program medgeneracijskega učenja mora povezati različne generacije. Izobraževalci, ki delujejo na medgeneracijskem področju, morajo strniti materialne vire in povezati ljudi v različnih institucionalnih in družbenih kontekstih. Tako ustvarjanje partnerstev in omrežij ni nekaj, čemur bi se bilo moč odpovedati.

Veljalo bi se spomniti besede Kaplana, Larkina in Hattone Yea (2009, str. 74), ki poudarjajo pomen medgeneracijskega dela in strasti do medgeneracijskega dela.

"Razvoj programa je ustvarjalen proces, ki zahteva veliko domišljije, skrbi za udeležence vseh starosti in zmožnost, da druge navdušimo, da navdušimo vse, ki igrajo pomembno vlogo, da program uresničimo. Navdušenje in strast imata pomembno vlogo tudi pri strokovnjakih za medgeneracijsko učenje."

5. Uvod - Zakaj sta medgeneracijska praksa in učenje pomembna za skupnost?

Zakaj so medgeneracijske metode in načini lahko pomembni za lokalni razvoj?

Prebivalstvena slika evropskih držav izkazuje stalne in občutne trende: Ljudje v povprečju živimo dlje, stopnja rodnosti upada in srednja starost se zlagoma povečuje. Posledično se večja tudi število starejših in število mladih se manjša. Ti premiki v starostni strukturi prebivalstva se pojavljajo skupaj z nekaterimi drugimi dejavniki (na primer nezaposlenost, spremenjene oblike in načini dela, zaposlitvena varnost, pomembne spremembe v vlogi žensk na delovnem mestu), dejavniki, ki prispevajo k nenehni razpravi o naravi prihodnjih družbenih struktur in politik.

Družinske strukture že dolgo zgublajo vodilno vlogo pri vzgoji mladih ljudi. Namesto njih je pomembna vloga izobraževalnega sistema, ki pripravlja mlade za dejavno državljanstvo. Že dlje časa se spreminjajo tradicionalne skupnostne strukture. Tudi te postajajo bolj rahle kot nekoč, celo do takšne mere, da ni več dobrega stika med posameznimi družbenimi skupinami, še posebno med mladimi in starejšimi. Poleg tega smo priča razvoju številnih metod in načinov za izoblikovanje bolj zdravih in trdnjših skupnosti, kjer se člani skupnosti med seboj bolje razumejo in bolj spoštujejo. Bolje pa se razumejo tudi s skupinami, ki živijo zunaj ali na robu posamezne skupnosti. Vlade in druga telesa poskušajo odkriti načine za oživitve skupnosti. Socialne politike so vlade prepoznale kot izjemno pomembne za ta prizadevanja. Takšno področje prizadevanj vlad in drugih odločevalcev je tudi boljšanje odnosov med generacijami, razvijanje in podpiranje teh odnosov. Posledično je v nekaterih evropskih državah prišlo do povečanega zanimanja za metode in načine lokalnega razvoja, tiste metode, ki upoštevajo in razvijajo medgeneracijske vezi.

Kakšno je vaše mnenje o povezanosti generacij v lokalni skupnosti? Se vam zdi, da generacije živijo bolj vsaka k sebi? Če da, ali nas mora to dejstvo skrbeti, ali gre za preprosto družbeno spremembo, spremenjene tehnologije in spremenjen način življenja?

6. Na kaj moramo biti pozorni pri vzpostavljanju in vzdrževanju medgeneracijskih odnosov?

Kakšno je vaše mnenje o medgeneracijskih praksah, ovezovanju in sodelovanju generacij? Zakaj jih potrebujemo?

Večina nas živi v večgeneracijskih skupnostih in dela v okolju, kjer je več generacij: Sleherni dan srečujemo različne generacije. Pa vendar. Če naj se generacije srečajo med seboj in če je to prvič v organizirani obliki, moramo poznati identiteto posameznih generacij (skupne značilnosti in razlike, če te razlike obstajajo). Spoznavanju tega se moramo posvetiti pred prvim srečanjem generacij. Različnost generacij se lahko pokaže tudi povsem praktično. Na primer, različne zmožnosti vstopanja v stavbo ali pa dejstvo, da nekatere zmožnosti in zanimanja ne obstajajo v vseh starostnih skupinah. Pri generacijah, ki se prvič srečajo med seboj, obstajajo tudi privzeta prepričanja ene generacije o drugi, lahko pa tudi različna pričakovanja in različni načini komuniciranja, ki jih imajo posamezne generacije, kadar so v stiku z drugimi generacijami. To lahko vpliva na potek prvega srečanja.

Težave in ovire, na katere naletimo v medgeneracijskih praksah, lahko obstajajo znotraj:

- organizacij
- partnerskih organizacij
- med posamezniki

Prosimo, opišite tri težave in ovire, za katere mislite, da se lahko pojavijo pri prvem srečanju generacij:

- 1.
- 2.
- 3.

Med težavami in ovirami so:

- neizkušenosť
- udeleženci imajo občutek, da si srečanja ne želijo
- žargon in besedišče, ki ju uporabljajo različne organizacij in/ali posamezniki
- razumevanje ključnih konceptov, kot so denimo medgeneracijska praksa. Razlikovanje tega koncepta od koncepta učenja v družini.
- čas – projekt je lahko v nasprotju z drugimi prednostnimi dejavnostmi (prosti čas, pouk ali domače naloge)
- varovanje otrok
- kratek dan
- finančne ovire, kot so denimo stroški, ki jih morajo kriti udeleženci ali pa cena vozovnice.
- jezikovne in kulturne razlike

- lokalna razmerja/zgodovina odnosov
- negativizem oziroma strah glede tega, kaj bodo mislili drugi posamezniki ali skupine. Negativen odnos in nezaupanje do posameznih generacij.
- ugotavljanje in zadovoljevanje potreb in pričakovanj udeležencev in organizacij
- pravna in etična vprašanja
- stereotipi in družbeni predsodki

Krepitev negativnih stereotipov in družbenih predsodkov

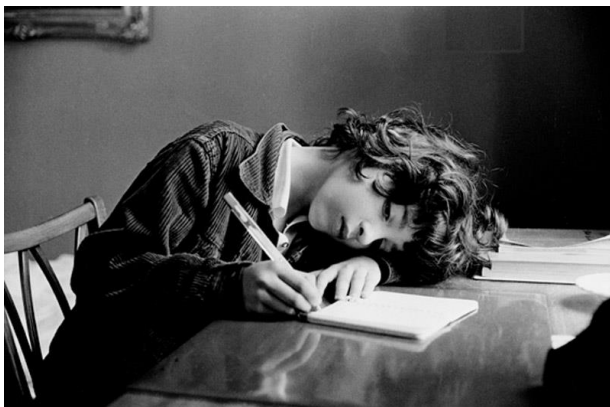


A.



B.

C.



Avtor: Frank Horvat

Kakšne misli se vam porodijo ob pogledu na sliko A

in sliko B?

In sliko C

V zadnjih desetletjih je družba postala vse bolj razslojena glede na starost – otroci obiskujejo šole, kjer so ločeni po starosti, odrasli delajo v okoljih, kjer ni otrok in ni starejših odraslih in starejši odrasli vse pogosteje živijo v ločenih naseljih ali stavbah.

Posledica tega je, da starejši odrasli težko vzpostavljajo in vzdržujejo odnose z mladimi in številni mladi ljudje ne razumejo starejših odraslih ali procesa staranja. Miti in stereotipi, ki nastajajo zaradi ločevanja generacij, ob dejstvu, da je družbenih virov vse manj in da naj bi zanje generacije med seboj tekmovali, lahko povzročijo napetost med generacijami. Kljub temu dejstvu lahko z medgeneracijskimi projekti in programi povečamo sodelovanje, pomnožimo stike in menjave med pripadniki različnih generacij.

Zato moramo pri delu z različnimi generacijami imeti v mislih, da prihaja do stika z različnimi skupinami in med različnimi skupinami, ki imajo morebiti večje negativne stereotipe druga o drugi. Tako na primer mlade, pa tudi starejše ljudi, časopisi, radio ali televizija obravnavajo nemalokrat zgolj na en način. Vidiijo predvsem težave, ki jih ti povzročajo družbi.

Kadar združujemo skupine različnih starosti in generacij, kadar jih združujemo ob pomoči medgeneracijske prakse in medgeneracijskega učenja, moramo posvetiti čas obravnavi morebitnih stereotipov in družbenih predsodkov, ki se lahko pojavijo že na samem začetku.

Stereotipne izjave

Stereotipi so primitivne miselne sheme, ki jih hitro ponotranjimo in se tudi zato hitro širijo. Na glas preberite naslednje vrstice, vprašajte: Mladi, stari? Udeleženci pa naj dvignejo roko, če mislijo, da se izjave nanašajo na mlade oz. na starejše, ali morda na ene in druge.

- stalno tičijo skupaj in se ne mešajo z drugimi starostnimi skupinami
- so grozni vozniki, na cesti nas ogrožajo
- prepričani so, da je svet narejen za njih in samo za njih
- mislijo, da so vsevedni
- nikoli niso zadovoljni
- zmeraj godrnjajo in se pritožujejo
- kaj res nimajo kaj boljšega početi, kot da postopajo po parkih in nakupovalnih centrih
- zakaj so tako pozabljivi
- ko bi jaz imel toliko prostega asa kot oni
- zakaj se ne obnašajo svojim letom primerano

Več o stereotipih preberite v knjižnici ECIL.

Kako mislite, da bi bilo stereotipe možno preseči?

Številni primeri medgeneracijskega dela so namenjeni prav temu, da bi razblinili mite o mladih in starih in na ta način povečali sodelovanje med njimi. V ta namen morajo vodje medgeneracijskih praks in izobraževalci sodelovati. Vzpostaviti morajo okolje medsebojnega zaupanja in zaupljivosti. To je bistveno. Ko udeleženci medgeneracijske prakse osvestijo stereotipe, ki jih imajo, se lahko lotimo tudi drugih družbenih stereotipnih prepričanj. Opozoriti vas moramo na to, da če ne uspete vzpostaviti zaupanja, se lahko zgodi, da se negativni pogledi še okrepijo, česar si resnično ne moremo želeli. V nadaljevanju navajamo nekatere praktične dejavnosti, ki jih lahko uporabite za premoščanje ovir, ki jih stereotipi predstavljajo pri medgeneracijskem delu.

Stereotipi in družbeni predsodki: premagajmo jih!

Praktične dejavnosti in razprava

Dejavnosti

Učinkovit način učenja udeležencev, kjer se učijo drug o drugem, je dejavnost z naslovom **Podobnosti in razlike**. Ta dejavnost je primerna za manj izobražene. Lahko jo prilagodimo tudi potrebam tistih, ki so gibalno ovirani.

Izjava o stereotipih je dejavnost, ki traja malce dlje. Lahko sproži nasprotujoča si mnenja in lahko je dober način za osvetlitev vprašanj, ki se jih boste morali lotiti. Obe dejavnosti lahko izboljšata vedenje tako udeležencev kot vodij medgeneracijske prakse. Obe dejavnosti je moč prilagoditi in uporabiti za razmišljanje, pa tudi za načrtovanje nadaljnjega dela.

Vsekakor pa je na internetu možno najti številne dejavnosti. Tovrstne dejavnosti lahko odkrijemo tudi v jezikovnih učbenikih ali učbenikih za spodbujanje medsebojnih odnosov. Tovrstne dejavnosti lahko prilagodimo tako, da krepijo medsebojne odnose med posameznimi generacijami, ki se udeležujejo medgeneracijske prakse. Kot primer navajamo dve dejavnosti:

- **Sladki možicelj**
- **Motivacijske dejavnosti, ki sprožijo razpravo**

7. Metode in tehnike za vzpostavljanje in vzdrževanje medgeneracijskih odnosov

Začetne stopnje in dejavnosti

Združevanje in povezovanje različnih skupin ljudi, ki se med seboj ne poznajo, zahteva načrtovanje in priprave ne glede na okoliščine ali kontekst, v katerem prihaja do združevanja in povezovanja posameznikov. Pomembno je, da prepoznamo razlike, ki lahko obstajajo med starostnimi skupinami oziroma generacijami. Zato preden se srečajo skupine, v katerih so različne generacije, priporočamo, da se predhodno srečate s posameznimi generacijami na ločenih sestankih. Na ta način bodo vaši udeleženci lahko izmenjali misli, povedali kaj jih skrbi, spoznali boste stereotipe in predsodke, ki jih imajo. Prva srečanja naj bi potekala veselo, zabavno, zato, da se ustvari zanimanje in sodelovanje.

Zakaj je takšen način pomemben? Pomemben je zato,

- da udeležence spoznamo,
- da jim omogočimo, da se brez zadržkov izrazijo,
- da se udeleženci zavedo težav, ki bi lahko nastopile,
- da zgradijo zaupanje, ki ga bodo potrebovali v nadaljevanju medgeneracijskih dejavnosti,
- da lahko izmenjajo misli in da lahko tudi kasneje izmenjujejo misli.

Na naslednji stopnji medgeneracijske prakse so dejavnosti kratkočasne, spodbujajo druženje, prenos informacij in znanja, pa tudi prenos spretnosti. Za prvo srečanje je morda priporočljivo, da najdemo prostor, ki je nevtralen in ne pripada posameznim generacijam, da morda organiziramo skupno potovanje ali skupen obisk lokalnega muzeja ali knjižnice.

Stvari, o katerih boste skupaj razmišljali ob prvem srečanju, vključujejo:

- Ustvarjanje sproščenega ozračja, takšnega, ki spodbuja zavzetost in zaupanje vseh generacij oziroma posameznikov. Morali boste poiskati skupno temo za uvodne dejavnosti. Takšna skupna tema je denimo lasje kot okras, počitnice in krajša potovanja, nakupovanje, transport, kuhanje in hrana, vrtnarjenje, skratka teme vsakdanjega življenja.
- Naloga vodje je, da poskuša spodbuditi iskanje podobnosti in ne spodbuja prepoznavanja razlik.
- Naloga vodje je, da razpravlja o vprašanjih, na katera opozorijo posamezne skupine oziroma generacije.
- Postaviti je treba pravila skupinskega delovanja.
- Pojasniti je treba namen oblike povezovanja generacij.
- Potrebno je dati dovolj časa za vprašanja, pa tudi za izražanje strahov in pomislekov.
- Pripraviti se je potrebno na načrtovanje medgeneracijske prakse in paziti na to, da vključimo vse generacije.
- Potrebno je izbrati prave, uvodne dejavnosti, prave »lomilce ledu«.

Kako narediti, da bo sodelovanje v medgeneracijski praksi učinkovito?

Na kateri stopnji razvoja medgeneracijske prakse mislite, da je potrebno vključiti udeležence?

Skupine lahko vključimo v:

- odločanje o projektu ali dejavnostih ali o temi medgeneracijskih praks,
- načrtovanje projekta (čas, prostor, metode itd.),
- predlaganje in oblikovanje projektnih dejavnosti,
- oblikovanje in širjenje informacij, vse od zgibank do evalvacijskih rezultatov,
- pridobivanje osebja, pa tudi novih članov in skupin,
- vodenje in zbiranje za evalvacijo potrebnih informacij,
- organiziranje dogodkov, kot na primer praznovanje začetka projekta ali praznovanje doseženih uspehov v projektu,
- predstavljanje projekta v javnosti, na konferencah, na lokalnih dogodkih in v javnih občilih,
- vzdrževanje projekta na način, da vsakokrat načrtujemo naslednjo stopnjo projekta in da zanj pridobivamo potrebna sredstva.

Da bi bile medgeneracijske prakse učinkovite, morajo udeleženci vseh generacij čutiti, da so:

- vednejši,
- podprti,
- usposobljeni,
- močnejši,
- vredni,
- zmožni odločanja,
- zmožni oceniti prehojeno pot in napredek v projektu.

Vzpostavljajte skupinske pravila

Skupinska pravila sledijo razpravi in dogovoru o tem, kako naj se udeleženci in vodje medgeneracijske prakse obnašajo in kje so meje. O vsem tem se lahko pogajate takrat, ko se generacije prvič srečajo. Skupinska pravila so plod dogovora. Recimo pravila o tem, kako nekdo zaprosi za besedo, kakšen jezik bo v uporabi in podobno. Skupinska pravila morajo sprejeti vsi navzoči, pri tem lahko načnete tudi razpravo o tem, kaj se bo zgodilo, če navzoči pravil ne bodo upoštevali. V nadaljevanju navajamo nekaj primerov, oziroma nekaj vprašanj, glede katerih bi bilo dobro doseči soglasje:

- točnost / rednost / zavzetost
- prožnost
- dajanje časa drugemu, da spregovori, ne da bi ga motili
- določanje moderatorja pogovora,
- obnašanje,
- sprejemanje odločitev,
- premori.

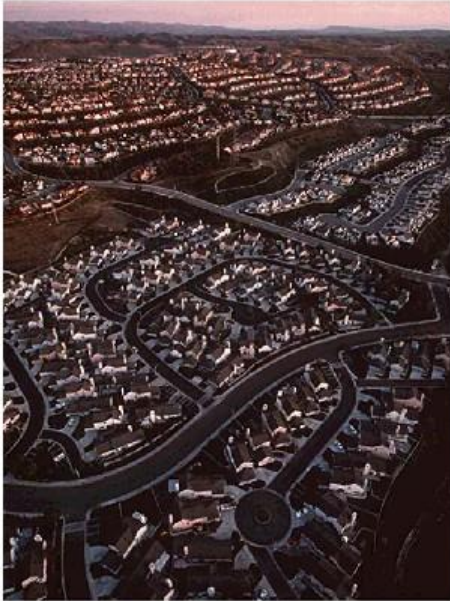
Dejavnosti, ki jih je moč uporabiti pri medgeneracijskih praksah

Izroček, imenovan **Izjava o jeziku ali govoric**, je lahko zabaven način obravnavanja težav in komunikacije med generacijami. Razprava, ki sledi, je lahko most, ki ga vzpostavljamo med posameznimi generacijami.

Izroček, imenovan **Krožimo okrog sebe**, je lahko dejavnost, ki jo uporabimo za gradnjo medsebojnega zaupanja. Vendarle za to dejavnost je potrebno, da si posamezniki v skupini malo bolj zaupajo in skupini zaupajo nekaj informacij o sebi.

Naslednja, nekoliko daljša dejavnost, se imenuje **Uporabimo roke**. To dejavnost lahko uporabimo pri posamezniku ali skupinskem delu. Primerna je za skupine posamičnih generacij ali takrat, ko združimo dve generaciji skupaj. Vprašanja, ki jih postavljamo, so lahko različna. Lahko obravnavamo teme, ki skupinam ponudijo splošne informacije, lahko pa so teme takšne, da zahtevajo izražanje stališč. To dejavnost lahko ponovimo na koncu programa ali projekta, da ugotovimo, če je prišlo do sprememb v stališčih. Gre za grafično dejavnost in tako lahko rezultate dejavnosti razobesimo. To lahko storimo v mešanih skupinah ali v ločenih skupinah posameznih generacij in kasneje, ko skupine združimo, lahko dejavnost ponovimo. Razobešeno gradivo nam omogoča razpravo, pa tudi to, da se pomaknemo naprej z obema skupinama skupaj v obliki mešanega »srečanja«.

8. Medgeneracijske metode in načini za razvoj skupnosti



Kaj predstavlja gornja slika? Kakšne misli se vam porodijo ob pogledu nanjo?



Kaj predstavlja gornja slika? V kakšnem ramerju so deklica in odrasli, ki jo obkrožajo, itd?

Beseda skupnost ima najrazličnejše pomene. V tem besedilu bomo uporabili široko opredelitev skupnosti, to je »skupina posameznikov, ki pripadajo različnim generacijam in imajo nekatere skupne značilnosti". Skupne značilnosti so lahko skupno ozemlje, živijo v skupni soseski, skupen interes, na primer za okolje, za šport in podobno, skupna kulturna dediščina, skupna tradicija in podobno.

Opišite tri različne večgeneracijske skupnosti, ki jim pripadate:

- 1.
- 2.
- 3.

Smisel za skupnost in dejavno državljanstvo

Glavni poudarek številnih medgeneracijskih projektov in programov je na doseganju pozitivnih ciljev, tistih, ki jih udeleženci sami po sebi sicer ne bi mogli doseči. Takšni cilji so na primer izboljšanje skupnosti, saj imamo »z medgeneracijsko prakso in učenjem možnost ponovne izgradnje socialnih omrežij, razvoja zmožnosti lokalne skupnosti in ustvarjanje vključujoče družbe za vse generacije« (Beth Johnson Foundation, 2004).

Medgeneracijska praksa in medgeneracijsko učenje sta metoda in način, ki lahko pomaga skupinam posameznih generacij, da navežejo tesen stik z lokalno skupnostjo ali z drugimi skupnostmi. Medgeneracijski projekti in programi pogosto ustvarjajo skupnostne storitve ob sodelovanju različnih generacij, ki odkrivajo različne možnosti, ki jih skupnost ponuja. Velja, da skupnostne storitve, ki počivajo na sodelovanju, pomagajo udeležencem, da bolje razumejo svojo vlogo dejavnega državljana. Da se počutijo odgovornejši za vrstnike in za celotno skupnost. Medgeneracijski projekti in programi so tako del širše strategije medsebojnega povezovanja generacij in ustvarjanja skupnosti, kjer so vse generacije zmožne dajati in prejemati podporo. Tovrstne metode in načini so bistveni za izoblikovanje medgeneracijskih skupnosti.

Zapomnite si: Ko govorimo o razvoju medgeneracijske skupnosti, nas zanima predvsem, kako krepiti kakovost medgeneracijskih vezi, medsebojno spoštovanje in razumevanje med generacijami ter gradnja trdne skupnosti, dobro počutje in seveda prispevanje vseh generacij.

Katera od skupnosti, ki ste jih našli v predhodnem okvirčku, ima najizrazitejše medgeneracijske razsežnosti in zakaj?

--

Načela, na katera se pripenjajo metode in načini razvoja medgeneracijske skupnosti

To besedilo je namenjeno izobraževalcem, praktikom, ki naj bi razvili metode in načine za razvoj medgeneracijske skupnosti. Namenjena so večanju razumevanja bistvenih vprašanj, ki zadevajo razvoj učinkovite medgeneracijske prakse. Pregledali bomo nekatera temeljna načela, pomembna za razvoj skupnosti in medgeneracijske prakse.

Bistveno je, da medgeneracijski projekt koristi vsem generacijam, ki so vanj vključene. Tako je pomembno razumeti, kaj je in kako nastaja ageizm (odpor do staranja) in kako ta pojav vpliva na vse sodelujoče v projektu (Granville, 2002). Čeprav se diskriminacija po starosti najpogosteje pojavlja v povezavi s starejšimi osebami, pa velja poudariti, da odrasli pogosto diskriminirajo tudi mlade ljudi. V medgeneracijski praksi moramo omiliti negativne medgeneracijske stereotipe. Spodbujati moramo medgeneracijsko pravičnost.

Vsekakor je bistveno, da medgeneracijski projekt temelji na vrednotah in načelih razvoja skupnosti, kot so:

- ✓ odpravljanje neenakosti
- ✓ poudarjanje medgeneracijske pravičnosti
- ✓ podpiranje članov skupnosti, da bolj sodelujejo v procesih odločanja
- ✓ spodbujanje sodelovanja
- ✓ omogočanje vključevanja v skupnost
- ✓ podpiranje neformalnega učenja in izobraževanja
- ✓ vzpostavljanje trajnostnih skupnosti

Oblikovanje skupnosti

Na nekem ozemlju smo lahko že dolgo časa ali pa smo na to ozemlje (sosesko, četrt, mesto, vas) komajda prišli. Za nekaj se zanimamo že zelo dolgo ali pa gre za neko naše novejšo zanimanje. Kadar pripravljamo medgeneracijski projekt ali program, moramo vsekakor spoznati skupnost na nekem ozemlju ali skupnost, ki se lahko gradi okrog posameznih interesov. Moramo spoznati sile, ki delujejo v skupnosti. Na ta način bomo

- bolje razumeli lokalna vprašanja in težave,
- dobili vpogled v zgodovino posameznega območja ali posameznega vprašanja,
- dobili na svojo stran medije in poročevalce,
- prepoznali organizacije, ki delujejo na posameznem območju ali na področju posameznih zanimanj,
- vstopili v mrežo in v mreže partnerskih organizacij ter odkrili možnosti, ki jih ponujajo,
- preprečili podvajanje svojega dela,
- prepoznali ciljna področja svojih prizadevanj.

Zapomnite si - najpomembnejše v razvoju skupnostnega programa je, da se povežemo s potencialnimi partnerji in udeleženci še preden s programom pričnemo. Veliko je primerov projektov, ki so dobesedno »padli« od zgoraj navzdol v posamezne skupnosti. Veliko je torej programov, pri razvoju katerih skupnosti niso sodelovale.

Uvod v metode in načine medgeneracijskega zbora (forum)

Medgeneracijski zbor oziroma forum omogoča globlje razumevanje medgeneracijskih praks, oblikovanje medgeneracijskih strategij, sodelovanje pri prepoznavanju in zadovoljevanju lokalnih potreb in oblikovanje in izvajanje programskih načrtov. Za razvoj skupnosti si prizadevajo mlajši in starejši odrasli, a vse pre pogosto so prizadevanja enih in drugih ločena, pojavljajo se za te skupine specifični interesi in potrebe. Prav tako mladi in starejši niso zmožni povezati svojih naporov. Po drugi strani pa obstajajo dobro začrtani skupnostni projekti, pa tudi inovativni skupnostni projekti, ki pritegnejo prebivalce posameznega območja, da z vidika potreb različnih generacij obravnavajo skupnostna vprašanja, kot so, denimo porast kriminala, varnost na posameznem območju in podobno. Tovrstne pobude pa so velikokrat prav malo v povezavi s širšimi načrti lokalne skupnosti. Potreben je močnejši razmislek o skupnostnih strategijah na ravni celotne lokalne skupnosti.

Medgeneracijski forumi: Skupnostna obravnava medgeneracijskih vprašanj. Tovrstni forumi niso navadni zbori krajanov, ki obravnavajo vprašanja v povezavi z lokalno skupnostjo. Njihova posebnost je v tem, da skupnostna vprašanja vidijo in obravnavajo z vidika različnih generacij po eni strani in po drugi strani z vidika skupnosti kot celote. Posebnost teh zborov je, da korak za korakom gradijo usposobljenost krajanov vseh generacij za reševanje prednostnih lokalnih vprašanj. Na teh zborih se oblikuje tudi konceptualni okvir, znotraj katerega kasneje potekajo skupnostne akcije in projekti. Vsekakor ne pričakujemo, da boste vi, ki se pripravljate za vlogo vodje medgeneracijske prakse, organizirali zборе krajanov. Hoteli smo vas samo opozoriti na široke možnosti, ki jih ponuja medgeneracijsko delo. Medgeneracijski krajevni zbori (forumi) imajo nalogo, da hkrati:

- (1) Usposobijo različne skupine strokovnjakov in različne deležnike v skupnosti za delo na medgeneracijski način.
- (2) Da vpletejo navzoče v skupnostno načrtovanje procesa, ki naj bi pripeljal do medgeneracijskega programa za posamezno skupnost.

Forum krajanov krajanke naravnajo k razmisleku o obstoječih programih in kampanjah. Krajanke ugotovijo, kaj so njihova prednostna vprašanja. Prispevajo razmislek o tem, kako bi se teh vprašanj lotili. Na zborih krajanov se prepoznajo »vodilne organizacije«, ali se ugotovi, kdo bi lahko igral vodilno vlogo v povezovanju različnih deležnikov v lokalni skupnosti in v omogočanju komunikacije med njimi. Vodilne organizacije ponudijo pomoč pri vzpostavljanju medgeneracijskega programa in pri vodenju medgeneracijskega programa potem, ko se ta vzpostavi.

Medgeneracijski zbor krajanov (forum) daje poudarek:

- vsem starostnim skupinam znotraj geografskega ozemlja
- vseživljenjskosti; podpre programe in politike, ki podpirajo ljudi vseh starosti
- strategiji; krepi sodelovanje različnih sistemov in prepoznavanju vprašanj, ki zadevajo vso skupnost
- usmerjeni akciji; gre za uresničevanje zamisli in načrtov, oz. za operacionalizacijo posameznih programov in kampanj.

Proces se odvija v štirih korakih:

1. Ugotoviti je potrebno, katere lokalne organizacije ali vidne posameznike bi zanimalo, da se povežejo v medgeneracijski program.
2. Potrebno je voditi delavnico, kjer udeleženci spoznajo prednost medgeneracijskega dela pa tudi možnosti, ki jih to delo ponuja.
3. Voditi je treba še eno delavnico, kjer udeleženci raziskujejo medgeneracijske strategije, s katerimi je moč obravnavati in reševati prednostne probleme v skupnosti in s katerimi je možno razviti načrt, kako posamezna vprašanja reševati.
4. Voditi je potrebno srečanja za nadaljnje načrtovanje in delo za izvajanje novih medgeneracijskih programov v skupnosti.

Priporočamo branje naslednjih poročil/člankov:

[Medgeneracijski razvoj lokalne skupnosti: Vodnik za prakso \(Intergenerational community development: A practice guide\)](#) – Ta vodnik je namenjen vodjem in izobraževalcem, ki bi želeli razviti medgeneracijske dejavnosti v podporo lokalnemu razvoju. Deli se na dva dela. V prvem delu preučuje splošna načela lokalnega razvoja z vidika medgeneracijskega sodelovanja. V drugem delu je študija primera medgeneracijskega skupnostnega delovanja. Tu se povežejo skupine mlajših in starejših, preučujejo mehanizme ageizma, odpora do staranja. Gre za prepoznavanje različnih vprašanj, ki se pojavljajo v soseskah in gre za vplivanje na lokalne odločevalce, da bi naredili posamezne spremembe.

[Na poti k bolj zaupljivim skupnostim \(angl. Towards more confident communities\)](#) – Ta vodnik prikaže načine, kako se generacije lahko povežejo med seboj in bolje živijo druga z drugo.

[Starost proti starosti \(angl. Age 2 Age\). Razvoj lokalne skupnosti, ki gradi odporne skupnosti \(angl. Age 2 Age. Taking a whole community approach to building resilient communities\)](#) – To poročilo je evalvacija programa Starost proti starosti v obdobju 2008 do 2012. Pričenja se z utemeljitvijo programa in razvojem programa skozi pet let. Poročilo je namenjeno starejšim vodjem medgeneracijskih praks v stanovanjskih skupnostih. Zanimivo je za odločevalce, ki si želijo trdnjših lokalnih skupnosti.

Druge države:

Findeisen, D.: Recipročnost učenja in odnosov v študijskih krožkih.

<http://sk.acs.si/uploads/media/SK01Findeisen.pdf>

Findeisen, D.: Socio-kulturna animacija družbi vdihne življenje.

<http://revije.ff.uni-lj.si/AndragoskaSpoznania/article/view/686/549>

Proces načrtovanja programa medgeneracijskega učenja v skupnosti

Ni recepta za to, kako ustvarimo uspešen medgeneracijski projekt ali program. Tako mora sleherni strokovnjak načrtovati, preizkušati in evalvirati medgeneracijsko prakso. Tako v tem našem uvodnem usposabljanju predstavljamo devet korakov za oblikovanje uspešnega medgeneracijskega programa, korakov, ki smo jih povzeli po projektu MATES.

1. Kaj potrebujem, kaj potrebuje moja organizacija, kaj potrebuje moja lokalna skupnost, da lahko prične z medgeneracijsko prakso.?

Razmislek: Priporočamo vam, da delujete kot nekakšen katalizator vsega, kar se bo zgodilo, vendar prakse nikakor ne smete postavljati sami. Medgeneracijska praksa ustvarja mostove med generacijami, poveže ljudi med seboj. Od lokalne skupnosti, ustanov in od prebivalcev samih pa zahteva željo in pripravljenost za nove izkušnje in za medsebojno učenje.

2. Katere generacije naj povežem med seboj?

Razmislek: Četudi nimamo teoretičnega znanja, četudi ne poznamo teoretičnih modelov o življenjskem krogu vemo, da na primer otrok, ki je star tri leta, ima močno drugačna zanimanja od otroka, ki je star devet let, pa čeprav kronološko pripadata isti generaciji. Podobno velja za ljudi, ki jim je 65 ali pa morda 75 let, čeprav pripadajo isti družbeni generaciji. Pomislite na skupna zanimanja in motivacijo udeležencev, pozabite, da so različne starosti in pozabite na stereotipe o posameznih generacijah in starosti.

3. Kako se lahko zavzamem za skupnost?

Delovanje: Ustvarite seznam ustanov, ki (v vaši lokalni skupnosti) ponujajo storitve različnim generacijam: Na kakšen način bi lahko te generacije prišle v stik, na kakšen način bi lahko šle dlje od svojih tradicionalnih vlog? Kako bi lahko ustvarili sinergije in kako bi lahko porazdelili lokalne vire, da bi jih lahko uživali vsi? Ko začenjate, ne imejte prevelikih apetitov. Začnite korak po koraku. Na začetku se obrnite na majhno število dobro izbranih ustanov, ki zasledujejo dobro opredeljene cilje ali zagovarjajo opredeljene ideje, ki zadovoljujejo skupnostne potrebe. Tem ustanovam razložite, kaj so prednosti medgeneracijskega projekta ali programa. Organizirajte srečanje z lokalnimi deležniki in povabite strokovnjake, ki so izkušeni na področju medgeneracijskih programov. Ti naj uvedejo lokalno razpravo in povečajo osveščenost lokalne skupnosti glede medgeneracijskih politik. Določite cilje in smotre, vloge in porazdelite odgovornost (prostovoljci/strokovnjaki). Opredelite zahteve in poskrbite za trajnost izvajanja programa. **Razmislek** – Enake možnosti za vse starosti, nastopanje proti diskriminaciji, medkulturna vprašanja, vključevanje v družbo, multidisciplinarnost, medresorno razmišljanje in mreženje.

4. Kako lahko vključim udeležence iz različnih starostnih skupin?

Delovanje: Pričnete z majhnimi koraki; To bo prava pot. Skupina od osem do deset udeležencev bo zadostovala za prvo izkušnjo. V nekaterih dejavnostih je morda dobro, da opravimo predhodno ločeno pripravo različnih generacij, preden se generacije zberejo skupaj. Udeleženci morajo biti vključeni tudi v najzgodnejše stopnje načrtovanja, odločanja o nalogah, dejavnostih, temah in

odločanja o celi vrsti »majhnih« podrobnosti (na primer prevoz, osvežilne pijače ali kosilo, fotografije ali besedilo, registracijo udeležencev in različne vloge udeležencev). Zelo natančno morate načrtati vsako najmanjšo podrobnost in bodite pripravljeni, da bo tudi v zadnjem trenutku treba improvizirati nepredvidene situacije.

5. Kako izbrati najboljšo metodo za povezovanje generacij?

Razmislek. Nihče ni primeren za vse situacije. Vendarle pa obstajajo učne in ustvarjalne metodologije, ki jih lahko prilagodimo medgeneracijskim projektom ali programom.

6. Kako naj vem, če sem na pravo poti?

Delovanje: Za izboljšanje in razvoj medgeneracijskega projekta ali programa je evalvacija bistvenega pomena. Lahko si boste želeli, da načrtate medgeneracijski projekt ali program, hkrati razmišljajoč o dejavnikih kakovosti, kot so spodbujanje moči posameznih generacij, prilagodljivost, uvajanje generacij v glavno družbeno dogajanje, zagotavljanje dolgotrajnosti projekta in zagotavljanje pravega razmerja med stroški in učinki. Tri preprosta vprašanja postavimo udeležencem na koncu vsake dejavnosti in to je dovolj, da ocenimo, če so zadovoljni in to bo tudi dovolj, da izboljšamo svoj medgeneracijski program. Kaj gre dobro? Kaj gre manj dobro? Kako bi lahko izboljšal medgeneracijski program? Na ravni ustanove pa je dobro izvesti ocenjevanje. Ocenjujemo občasno in osredotočimo se na vsako posamezno fazo medgeneracijskega projekta ali programa.

7. Kje najti finančna sredstva?

Delovanje: Opora, ki jo potrebujemo za začetek ali za vzdrževanje medgeneracijskega programa, ni samo finančne narave. Zato naredimo seznam različnih virov, ki jih potrebujemo za razvoj medgeneracijskega projekta oziroma programa (prostor, didaktično gradivo, prevoz, prost vstop v kulturne ustanove itd.). Ustanovam, ki bi nam omogočile karkoli od naštetega brez finančnega nadomestila, napišemo pismo. Bodimo pozorni na priložnosti, ko so dogodki brezplačni, ker jih podpira nacionalna ali lokalna vlada, različni skladi ali zasebna podjetja. Evropska komisija ima več okvirnih programov za podelitev štipendij projektom na evropski ravni. Ustvarite si svoj seznam možnih financiranj in ustvarite si seznam tistih, ki bi jim lahko prodali svoje storitve in medgeneracijske programe.

8. Kako lahko preidem od medgeneracijskega projekta k medgeneracijskemu programu?

Delovanje: O znanju, ki ga imate, o izkušnjah, ki jih imate, o dvomih, ki vas prevevajo, spregovorite z drugimi; Stopite v stik z drugimi izvajalci; Odločite se za izobraževanje, izboljšajte spretnosti, ki jih imate. Na evropski ravni najdete medgeneracijske tečaje, ki so brezplačni in lahko ste deležni štipendije. Tečaji so navedeni v Grundtvig Training Database, oziroma v datoteki Grundtvigovih programov usposabljanja. Razširite si mrežo stikov in partnerskih ustanov. Ne bojte se novih izkušenj in načinov dela.

9. Kje lahko najdem ustrezno literaturo o ustreznih medgeneracijskih programih?

Delovanje: Na spletni platformi MATES je rastoča datoteka virov, med njimi dokumentov v programu pdf, katalog knjig in revij, knjižnica projektov in povezav do različnih spletnih strani. MATES prinaša osem temeljnih načel, ki jih morajo izobraževalci in drugi upoštevati, kadar gre za medgeneracijske programe. Seznam najdete tukaj.

Izhajajoč iz pregleda literature o medgeneracijskih programih, Springate in drugi (2008, str. 15) prepozna vrsto za uspešnost ključnih dejavnikov, ki so zbrani pod šestimi naslovi. Ti dejavniki lahko posamezne dejavnosti pripeljejo do tega, da postanejo primeri dobre prakse. Navsezadnje potrjeni standardi Beth Johnson Foundation za akreditirane ponudnike (BJF, 2008, str. 3 - 10) vsebujejo usmerjevalne dokumente, ki jih lahko uporabimo kot pripomoček pri načrtovanju projektnih predlogov ali pri pregledovanju obstoječih programov. Ti dokumenti vsebujejo koristna vprašanja. Ko boste na vprašanja odgovorili, boste ugotovili, ali ste na pravi poti.

9. Kaj se spremeni? Primeri dobre prakse na temelju metod in načinov skupnostnega razvoja.

Veliko je literature, ki jo lahko uporabite za prikaz vpliva medgeneracijskega dela na krepitev lokalnih skupnosti. V nadaljevanju besedila so trije dokumenti, za katere velja, da so posebno bogati in koristni v razvoju lokalne skupnosti. Povezovanje generacij Severne Irske, raziskovalno poročilo o medgeneracijskih metodah in načinih ter varnosti v skupnosti na Severnem Irskem (angl. Linking Generations Northern Ireland research report into intergeneratioanl approaches and communities safety in Northern Ireland).

[MiCommunity project](#) ali Projekt moje skupnosti, kjer prostovoljstvo pomaga zgraditi pripadnost v skupnosti in vezi med mladimi in starejšimi, kjer se premostijo razlike v starosti, etnični pripadnosti in kulturi ter negativni stereotipi.

[Intergenerational Community Cohesion Project](#) – Triletni projekt, katerega namen je zmanjšati konflikte in zgraditi pozitivne vezi med generacijami.

Več primerov dela na področju medgeneracijskega povezovanja in lokalne skupnosti najdete v knjižnici tečaja ECIL (študije primera).

LITERATURA IN VIRI:

Guide of Ideas for Planning and Implementing Intergenerational Projects: Together, yesterday today and tomorrow. MATES. 2009. **Na spletni strani projekta je dokument na voljo v 22 jezikih.

The EAGLE Toolkit for Intergenerational Activities (2008) in Intergenerational Learning in Europe: Policies, Programmes & Practical Guidance.

ECIL's guidelines on intergenerational learning best practices.

Beth Johnson Foundation's Approved Provider Standard for Organisations Providing Intergenerational Projects or Programmes (2008). Guidance notes.

Rosebruck & Larkin's standards and guidelines –desired learning outcomes- for intergenerational practice;

Kaplan, Larkin, & Hatton-Yeo's list of personal dispositions for professional intergenerational practice;

Sánchez et al.'s research about the professional profile of intergenerational programme managers;

Tematski viri

Intergenerational Practice: A peer-based review model for councils and their partners. Working across generations to provide more effective and sensitive services. Beth Johnson Foundation (2012).

Northamptonshire School of Life (2011). Ta "priročni vodnik" se uporablja kot pomoč pri načrtovanju medgeneracijskih dejavnosti in je najbolj učinkovit, kadar ga uporabljamo skupaj z bolj podrobnimi pripomočki School of Life Pilot Project Tool-Kit.

UČNA ENOTA 2 - Naloga:

Kot smo videli, je medgeneracijski lokalni razvoj širok, bogat in raznolik. V tej učni enoti smo vas že zaprosili, da razmislite o konceptu skupnosti in o tem, kaj ta koncept vam pomeni. Razmišljujoč o tem, kar ste prebrali in o vprašanjih, na katera ste odgovorili doslej v tej učni enoti, načrtajte manjši poseg v lokalno skupnost. Pozornost posvetite naslednjim vprašanjem:

1. Izberite eno od skupnosti, ki ste jih našli poprej (skupnost, ki ji pripadate). Kaj mislite, kaj bi se spremenilo v tej skupnosti v dobro vseh njenih članov, če bi uporabili medgeneracijske metode in medgeneracijski način?
2. Opišite nekatere od preprek, ki se po vašem mnenju lahko pojavijo, kadar povezujemo več generacij v skupnost, ki ste jo izbrali.
3. Kaj bi vi naredili glede teh preprek? Pomislite na nekatere pripomočke in tehnike za omogočanje medgeneracijskih odnosov, ki bi jih uporabili v posameznih situacijah.

Morda boste model (glejte prilogo) uporabili kot podlago za poseg v skupnost.

Priloga 1 – 8 temeljnih načel za medgeneracijske prakse (MATES, 2009, str. 20).

Vzajemne in recipročne koristi – Medgeneracijska praksa temelji na načelu sodelovanja vseh generacij in koristi za vse generacije. Delujoč skupaj vse generacije zagotavljajo, da se bodo tradicionalne stare spretnosti ohranile za prihodnje generacije.

Sodelovalna – uspešna medgeneracijska praksa temelji na aspiracijah sodelujočih generacij. Sodelujoči razvijejo občutek za medgeneracijsko prakso, ki jo doživljajo kot svojo skupno lastnino, zato so pripravljeni nadaljevati z delom. Dobra medgeneracijska praksa je dinamična in povezuje generacije, pa tudi posameznike znotraj posamezne generacije.

Uporaba razpoložljivih sredstev – Obravnava socialne politike in prakse največkrat prepozna težave, manjkrat pa politike in praksa omogočajo spreminjanje situacije. Politika in praksa sta utemeljeni na modelu, ki zadovoljuje potrebe primanjkljaja. Medgeneracijska praksa temelji na sredstvih, ki so na razpolago. Gre za delo z generacijami, ki naj odkrijejo svoje prednosti, in gre za izgradnjo sredstev in prednosti na poti k uspehu, gre za razumevanje in medsebojno spoštovanje.

Dobro načrtovana medgeneracijska praksa. Ne nadomešča naravnih vezi, pač pa zrcali zavesten poskus, da ustvarimo pozitivne spremembe, poleg naravnih procesov. Takšna medgeneracijska praksa temelji na strukturiranih programih ali projektih in več kot očitno je, da so načela dobrega programiranja pomembna za sleherno medgeneracijsko prakso ali medgeneracijski projekt.

Vrašččnost v kulturo – velika kulturna raznolikost, ki obstoja vsepovsod po Evropi, pomeni, da ne moremo ustvarjati skupnih projektov ali programov, ki bi dobro delovali v vseh projektih ali okoljih, temeljna načela, na katerih projekti ali programi počivajo, so lahko enaka, potrebe, kontekst in odnos ljudi pa so lahko zelo različni.

Krepitev skupnostnih vezi in spodbujanje dejavnega državljanstva - Medgeneracijska praksa spodbuja posameznike iz posameznih generacij, da se zavzemajo. Poudarek je na pozitivnem povezovanju, prepoznavanju in izoblikovanju prednosti posameznikov. To je zelo učinkovit način, kako izgrajujemo močnejše in bolj povezane skupnosti, kjer je več socialnega kapitala in državljanov, ki so bolj angažirani v lokalni demokraciji in ki jim ni vseeno za družbena vprašanja. Težava ageizma – mlajše in starejše generacije so pogosto žrtve negativnega odnosa do starosti in staranja. Medgeneracijska praksa je eden od možnih mehanizmov, ob pomoči katerih se generacije srečajo med seboj, delajo skupaj in raziskujejo skupaj ter znova odkrijejo resničnost, spoznajo, kdo v resnici so in kaj lahko pridobijo z večjo angažiranostjo v skupnosti in v povezavi z drugimi generacijami.

Multidisciplinarnost – V preteklih letih je prišlo do večje profesionalizacije, vse večje specializacije na področju usposabljanja in razvoja. Medgeneracijska praksa ustvarja priložnosti za širjenje izkušenj strokovnjakov, ki tako delajo na način, ki omogoča vključevanje vseh. Pričnejo usposabljati druge skupine in jih pripravijo do tega, da širše razmišljajo o tem, kako bi lahko teklo njihovo delo.

Priloga 2 – Ključni dejavniki uspeha, ki dejavnosti lahko spremenijo v primere dobre prakse (Springate in drugi, 2008, str. 15).

TRAJNOST

- +Dolgoročnost metod in načinov
- +Financiranje
- +Spremljanje in evalvacija

OSEBJE

- +Spretnosti in usposabljanje
- +Zavzetost in navdušenje
- +Čas in razpoložljivost
- +Stabilnost

DEJAVNOSTI

- +Jih oblikujejo udeleženci
- +Sodelovalnost
- +Različnost in raznolikost
- +Osredotočenost na razvijajoče se odnose

UDELEŽENCI

- +Priprava
- +Značilnosti starejših prostovoljcev
- +Zagotavljanje obojestranskih koristi

ORGANIZACIJA

- +Načrtovanje
- +Časovno razporejanje
- +Prevoz

PARTNERSKA RAZMERJA

- +Strateška vpletenost
- +Povezovanje znotraj akcij

Učna enota 2B – Povezujemo generacije: Medgeneracijske učne metode in načini na delovnem mestu

Uvod

Poglejmo, zakaj je povezovanje in medgeneracijsko učenje na delovnem mestu pomembno.

Družbeno ozadje

Sprašujemo se torej, kako v današnji družbi, zunaj družine, denimo na delovnem mestu in drugod vzpostaviti, ohranjati, razvijati vezi med generacijami. Generacije se danes srečujejo ob družinskih obredih, sicer se ne poznajo dovolj. Odkar so se družinske vezi zrahljale (od leta 1960 dalje), pa se nekatere generacije manj naslanjajo na družino. Generacije niso časovni, marveč družbeni koncept, kar je družbeno, pa moramo razložiti z družbenim (Emile Durkheim) in čas je, da razmislimo, kakšno mesto imajo generacije v naših družbah in o tem, kako jih povezovati v sožitje, solidarnost, sodelovanje (koncepti so različni in niso poljubno zamenljivi!).

Smo sredi starajoče se družbe, v tej družbi živimo in delamo. Učinki prebivalstvenih sprememb so morda danes večji kot so bili v preteklosti. Denimo, glede na podatke EUROSTAT-a in CEDEFOP se je v Evropi 27-tih od leta 2001 do leta 2011, delež starejših delavcev v starosti od 55-64 let povečal za 9,7%. In tako bo tudi v prihodnje. Starejših delavcev bo več tako med nizko kvalificiranimi delavci kot med visoko kvalificiranimi. Podjetja bodo morala zadržati delavce na dlje na delovnem mestu. Organizacije tako v zasebnem kot v javnem sektorju bodo odvisne od starajoče se delovne sile. Od teh bodo odvisne inovacije, spremembe, razvoj in splošna zmožnost podjetja. Zgodnje upokojevanje, nedovoljšnja uporaba znanja in spretnosti starejših in izguba kritičnega znanja bodo največje težave v evropskem gospodarstvu, še posebej v zdravstvenem sektorju, izobraževanju in industriji.

Pomikamo se od vseživljenjske zaposlitve k vseživljenjski zaposljivosti. Zaposljivost pomeni, da imamo ustrezno znanje, spretnosti, da smo zdravi, primerne videza, da imamo ustrezne kompetence. Ena od kompetenc je tudi, da dobro delamo in se sporazumevamo v medgeneracijski delovni skupnosti ali timu.

Od nekdaj poznamo posamezne modele medgeneracijskega delovnega sodelovanja. Vajeništvo je morda najbolj poznano med vsemi. Druge medgeneracijske prakse na delovnem mestu pa so morda slabše vidne v podjetniških in proizvodnih okoljih. Tako se bomo v tej enoti posvetili predvsem drugim oblikam in modelom medgeneracijske prakse(praks) na delovnem mestu. Zakaj? Zato ker so medgeneracijske povezave in stiki

način, da izmenjamo znanje in spretnosti, izkušnje in druge vire, ki jih lahko ponudijo posamezne generacije.

“Prav, medgeneracijsko učenje na delovnem mestu je vredno, da se mu posvetim, in kaj zdaj” ?

V tej učni enoti bomo prikazali, kako združiti zaposlene različnih generacij na radosten, pozitivem prijeten in učinkovit način. Zastali bomo tudi ob težavah, ki se ob tem porajajo. Spoznali bomo pripomočke in tehnike, ki omogočajo medgeneracijske povezave na delovnem mestu. Želeli bi vas le opozoriti, da metode in načine, ki jih obravnavamo v tej enoti niso neposredno prenosljivi v druga kulturna okolja. Upoštevati moramo namreč posebne lokalne okoliščine, mehanizme in družbene strukture. Tudi kultura podjetij in ustanov je različna v posameznih deželah, tudi to je treba upoštevati.

V tej učni enoti se bomo posvetili:

5. Standardom, ki jih velja upoštevati pri medgeneracijskih programih
6. Ugotavljanju, zakaj je medgeneracijska praksa na delovnem mestu potrebna in pomembna
7. Bistvenim težavam pri zagotavljanju medgeneracijskih razmerij na delovnem mestu.
8. Medgeneracijskim učnim metodam in načinom

Česa se boste naučili - Ob koncu tečaja boste:

- razumeli pomen povezovanja generacij na delovnem mestu
- razumeli glavne standarde, ki jih uporabljamo za medgeneracijske programe in boste sposobni te standarde uporabiti,
- razumeli, kako se spopasti z najpogostnejšimi težavami. Naučili se boste obvladati težave, ki nastanejo pri povezovanju generacij na delovnem mestu
- sposobni, da korak za korakom načrtate medgeneracijski učni program za prav določeno delovno okolje,

razumeli prispevek medgeneracijskega dela pri izoblikovanju skupnosti in delovnih mest za vse generacije in njihovo povezovanje.

5. Standardi za medgeneracijske učne programe

Ne glede na to, v katerem okolju oziroma kontekstu potekajo programi medgeneracijskega učenja (PMU), ti programi niso le skupek dejavnosti, ki naj generacije povežejo med seboj. Metode in načini, kako načrtujemo in izvajamo programe medgeneracijskega učenja na delovnem mestu, morajo ustrezati standardom kakovosti, ti pa naj zagotovijo, da bo

program kakovosten. Standardi programov medgeneracijskega učenja temeljijo na nekaj načelih. Ta načela je treba upoštevati, če želimo ustvariti dobro medgeneracijsko prakso.

Programi medgeneracijskega učenja izvajajo v različnih regijah sveta sistematično že več desetletij. Na ta način se je nabralo znanje, ki pokaže, kakšne standarde lahko uveljavimo. Nekateri raziskovalci in mednarodne organizacije na področju medgeneracijskega učenja so razvili sezname standardov, ki veljajo za medgeneracijske prakse. Podobno smo postopali tudi pri razvoju tečaja ECIL. Tu smo uveljavljali devet standardov za programe medgeneracijskega učenja.

Čemu služijo ti standardi? Ti standardi so preizkušena in sprejeta načela, pa tudi načini, za katere se je skozi leta pokazalo, da morajo biti navzoči pri vsakem dobrem programu/praksi medgeneracijskega učenja.

Kako lahko te standarde uporabimo? Vsi, ki se ukvarjajo z načrtovanjem in izvajanjem programov/praks medgeneracijskega učenja, naj te standarde upoštevajo in uporabijo. Poglejmo zdaj devet standardov za izvajanje programa medgeneracijskega učenja. Pri vsakem standardu bomo postavili vprašanje DA/NE (V), kar nam bo pomagalo razumeti posamezna načela.

Standard 1. Program medgeneracijskega učenja spodbudi recipročne medgeneracijsko učenje.

Program medgeneracijskega učenja temelji na recipročnem učenju, to je učenju z izmenjavo učnih virov med posameznimi generacijami.

V 1: Se vam zdi, da je dober primer recipročnega učenja tisti, kjer starejši delavec prenese znanje na mlajšega delavca? DA/NE

Možni odgovor 1: Ne, to ni dober primer. Recipročno učenje zahteva sodelovanje in vzajemnost. Jaz se vživim v tvoje učenje in ti se vživiš v moje.

Standard 2. Program medgeneracijskega učenja poudarja raznolikost generacij

Program medgeneracijskega učenja med različnimi generacijami poudarja raznolikost generacij in vključenost raznolikih generacij v učenje skozi vse življenje in krepi družbeno trdnost ob upoštevanju medgeneracijske pravičnosti in enakosti.

V 2: Ali je dobra strategija programa medgeneracijskega učenja v tem, da povabimo skupino starejših delavcev in mladih praktikantov, da sodelujejo med seboj, pri tem pa pustimo vnemar srednje stare generacije in njihovo vlogo v programu?

Možni odgovor 2: Ne, to ni dobra strategija. Program medgeneracijskega učenja na delovnem mestu ne sme vključevati zgolj nekaterih generacij, medtem ko druge generacije izključuje. Program medgeneracijskega učenja mora vključiti vse generacije.

Standard 3. Program medgeneracijskega učenja na delovnem mestu nasprotuje diskriminaciji po starosti in starostnim stereotipom.

Preprečevanje starostne diskriminacije in starostnih stereotipov je bistvena sestavina slehernega programa medgeneracijskega učenja na delovnem mestu.

V 3: Ali obstajajo medgeneracijske dejavnosti, ki ne vključujejo nekaterih zato, ker so takšne ali drugačne starosti?

Možni odgovor 3: Ne, takšnih dejavnosti ni. Ne gre za starost, marveč gre za osebnostno rast, gre za potrebe, želje in pričakovanja. To je pomembno. Omogočati moramo sodelovanje vseh, ki jih program zanima, pri tem pa pozabiti na njihovo starost. Ali vsaj starost ne more biti edini kriterij za sodelovanje.

Standard 4. Program medgeneracijskega učenja upošteva vseživljenjskost.

Po eni strani ta standard pomeni, da je program medgeneracijskega učenja proces, ki je vraščen v razvoj človeka, po drugi strani pa se program medgeneracijskega učenja ne nanaša samo na starostne skupine, pač pa tudi na generacijske skupine, ki živijo v posebnih družbenih strukturah in stopajo po njim lastnih življenjskih poteh.

V 4: Ali drži, da je kronološka starost za razumevanje pričakovanj posamezne generacijske skupine na področju programov medgeneracijskega učenja pomembnejša od življenjskih izkušenj?

Možni odgovor 4: Ne, ni. Potrebovali bi kombinacijo kronološke starosti, življenjskega razvojnega obdobja in življenjskih izkušenj, da bi lahko razumeli pričakovanja posameznih udeležencev. Kronologija in genealogija bi se morali srečati.

Standard 5. Program medgeneracijskega učenja utrjuje medgeneracijske vezi in odnose.

Program medgeneracijskega učenja omogoča medgeneracijske izmenjave, pa tudi gradnjo nenehnih medsebojnih in koristnih dobrih odnosov med generacijami, ki so vključene v program. Tako lahko program medgeneracijskega učenja izboljša socialni kapital, utrdi socialna omrežja in zaupanje. Zato morajo tisti, ki vodijo medgeneracijske programe, vedeti, da je sporazumevanje pomembno, sporazumevanje morajo lajšati in omogočati, da tako podprejo razvoj medgeneracijskih odnosov.

V 5: Ali lahko govorimo o programu medgeneracijskega učenja, če so v programu pomembne samo dejavnosti in program ni namenjen spodbujanju odnosov?

Možni odgovor 5: Ne, ne moremo. Program medgeneracijskega učenja daje poudarek odnosom, vzpostavljanju vizij in človekovi socialni naravi. Program medgeneracijskega učenja je namenjen spodbujanju medgeneracijskih vezi.

Standard 6. Program medgeneracijskega učenja je meddisciplinaren. Program medgeneracijskega učenja črpa znanje iz različnih teorij, študij in prakse (družbene vede, humanistične vede, umetnost itd.). Tako denimo program medgeneracijskega učenja temelji na znanju razvojne psihologije, torej razvoja skozi vse življenje.

V 6: So vse medgeneracijske dejavnosti primerne za program medgeneracijskega učenja, tudi tiste, ki ne upoštevajo razvojnih stopenj procesov življenjskega kroga, skozi katere gredo udeleženci?

Možni odgovor 6: Ne, vse dejavnosti niso ustrezne. Ustrezajo le tiste medgeneracijske dejavnosti, ki so vraščene v posamezna starostna, razvojna obdobja in so ustrezne s funkcionalnega vidika ter udeležencem omogočajo, da se vrastejo v program.

Standard 7. Program medgeneracijskega učenja temelji na načelih dobrega programiranja in izvajanja programa.

Dobro medgeneracijsko učenje zahteva dober program, ki ga natanko pretehtamo in izoblikujemo tako, da natanko vemo, čemu služi. Program temelji na ciljnem načrtovanju, razvoju in izvedbi. Program naj zadovolji resnične potrebe, ki jih prepoznajo udeleženci sami ali pa jih prepozna skupnost. Čeprav so v programih najrazličnejši udeleženci, morajo biti programi medgeneracijskega učenja smiselni in morajo biti izraz želja, potreb in hotenj vseh udeleženi.

V 7: Ali je primerno načrtovati program medgeneracijskega učenja izhajajoč zgolj iz prepričanja, da si ljudje različnih generacij želijo priti skupaj in sodelovati?

Možni odgovor 7: Ne, to ni ustrezno. Res je, da intuicija in zdrava pamet lahko pomagata, vendarle program medgeneracijskega učenja mora temeljiti na preverjenih načelih in modelih, ki so se že pokazali kot ustrezni in verodostojni.

Standard 8. Programe medgeneracijskega učenja moramo evalvirati.

Evalvacija programskih procesov in rezultatov izvajanja programa je nujna - na primer, izobraževalci morajo uporabiti ustrezne evalvacijske tehnike, ko gre za razvoj programa za različne starostne skupine in za različna okolja.

V8: Ali lahko govorimo o kakovosti programa medgeneracijskega učenja brez začetne evalvacije?

Možni odgovor 8: Ne, ne moremo. Načrtovanje in izvedba dobre evalvacije je nujna, kot smo že omenili, ko smo opisovali standard 7.

Standard 9. Izobraževalci na področju programov medgeneracijskega učenja izkažejo nekatere vrednote, odnos, stališča, prepričanja, na katerih temelji njihovo obnašanje.

Tako na primer izobraževalci na področju medgeneracijskega učenja morajo biti razmišljujoči, etični in skrbni strokovnjaki. Morajo biti zavzeti in navdušeni in morajo imeti predstavo, čemu služijo medgeneracijska srečanja. Morajo razumeti sodelovanje in partnerstvo v različnih omrežjih in morajo izkazati zavezanost takšnemu sodelovanju.

V9: Ali lahko vodja kadrovskega oddelka uvede medgeneracijsko učenje na delovnem mestu, ne da bi pred tem preveril svoj odnos do generacij?

Možni odgovor 9: Ne, to ni mogoče. Ne, ne more, ne bi smel. ,Vodje medgeneracijskih programov morajo preučiti lasten odnos do generacij in morajo biti vzor občutljivosti za generacije, tiste občutljivosti, ki jo pričakujejo od zaposlenih.

Veljalo bi se spomniti besede Kaplana, Larkina in Hattone Yea (2009, str. 74), ki poudarjajo pomen medgeneracijskega dela in strasti do medgeneracijskega dela.

"Razvoj programa je ustvarjalen proces, ki zahteva veliko domišljije, skrbi za udeležence vseh starosti in zmožnost, da druge navdušimo, da navdušimo vse, ki igrajo pomembno vlogo, da program uresničimo. Navdušenje in strast imata pomembno vlogo tudi pri strokovnjakih za medgeneracijsko učenje."

Zdaj, ko ste spoznali standarte medgeneracijskega učenja in praks na delovnem mestu, jih poskušate uporabiti. Zamislite si in opišite tovrstno prakso na delovnem mestu, ki kaže na to, da ustreza standardom, ki smo jih opisali? Kaj bi še lahko naredili, da bi praksa ustrezala več kot enemu standardu. (Joshi, Dencker, Franz, & Martocchi (2010).

V nadaljevanju navajamo nekaj študij primera vam v razmišljanje

A.

Medgeneracijsko učenje za obstoj tovarne

Kranj, Slovenija

Kosi karbona različnih velikosti vse od velikosti šivanke pa do velikosti zidaka čakajo, da jih delavci prebodejo, oblikujejo, ožlebičijo in opremijo z bakrenimi nitkami in da kasneje iz njih nastane tisto, kar imenujejo "električna metla" preko katere se pretaka električni tok v različne motorje: tiste, ki so vgrajeni v sušilce las pa vse do onih v stikalu za zagon avtomobilskega motorja.

V Sloveniji električno metlo izdelujejo le v tovarni A&B, ki je na koncu 90-ih letih štela več kot tisoč delavcev, zdaj leta 2014 pa le 90. Zaradi krize se je močno zmanjšala proizvodnja, avtomatizacija je še pripomogla k temu, da so na čakanje pred upokojitvijo spravili mnoge **starejše delavce**.

Posebnost

Leta 2010 so prispela mnoga naročila in z njimi zaposlovanje: zaposlili so 100 delavcev od tega 60 % v proizvodnji, in sicer v času med 2010 in 2013. Vendarle tovarna je morala plačati ceno za to, da dolgo ni zaposlovala novih, mladih delavcev: najbolj kvalificirani, najboljše usposobljeni so tisti, ki so tudi najstarejši. Ti odhajajo v pokoj, ne da bi imeli čas na novo zaposlene prenesti znanje in spretnosti pa tudi "trike" svojega poklica.

"Delavec protrebuje od tri mesece do tri leta", da postane poklicno usposobljen", pravi Janez Novak kadrovski direktor. "Tako smo morali najti načine, da prav hitro izboljšamo usposobljenost tistih, ki smo jih na novo zaposlili.."

S takšnimi vprašanji se srečujejo v mnogih podjetjih. V tovarni A&B pa so našli dokaj izviran način reševanja problema, drugačen od večine znanih in ustaljenih rešitev.

Kaj bi vi storili, če bi se v svojem delovnem okolju znašli pred podobnim vprašanjem?

Katere so prednosti starejših delavcev in v čem so prednosti mlajših v navedenem primeru?

B. In kaj so storili v Kranju?

V tovarni so izbrali šestnajst najstarejših delavcev. Petnajst mesecev so se slednji udeleževali izobraževanja izobraževalcev. Program in izvedba tega izobraževanja sta bila plod skupnega dela starejših delavcev in vodstva tovarne ob pomoči treh univerzitetnih učiteljev- raziskovalcev z Univerze v Ljubljani. Vsi so člani Centra za razvoj, ki deluje skupaj s Centrom za preučevanje in raziskovanje kvalificiranosti delavcev.

Teh petnajst ljudi je približno vsaka dva tedna ("pri čemer ne upoštevamo ur, ki smo jih v ta namen porabili doma", še dodajo vprašani delavci) en dan porabili za natančen opis poklicne prakse. Sodelovali so pri popisu del in ta zapis se je znašel v drobnih referenčnih knjižicah, ki popisujejo vse poklice v podjetju. Gre za ta težak proces, ki vodi od "besed k dejanjem" je pristavil Peter Križnar, eden od univerzitetnih sodelavcev, ki so jih poklicali na pomoč.

"Morali smo jih opremiti s pripomočki in razviti spretnosti v povezavi z njihovim novim poslanstvom, namreč za to, da lahko postanejo "delavci izobraževalci". To izobraževanje, je povedal Janez Novak, je le osem med njimi zaključilo v letu 2013.. Od takrat dalje so ti delavci odgovorni za vse nove delavce, ki prihajajo. Med njimi so mladi, pravkar zaposleni, pa tudi tisti, ki jih prestavijo na neko novo delovno mesto. Njihova naloga je, da te nove"privedejo iz stanja novodošlih v stanje profesionalcev".

Zakaj mislite, da se je tovarna odločila za takšen način izobraževanja na delovnem mestu, ki ga vodijo delavci sami? Kako ocenjujete to odločitev?

Zakaj se v tovarni niso odločili za to, da prepustijo izobraževanje izobraževalni organizaciji?

V čem bi bila nemara prednost izobraževalne organizacije pri pripravi in izvedbi takšnega programa.

Za takšen način izobraževanja smo se odločili, je povedal Janez Novak "zaradi posebnosti naših proizvodov, zaradi posebnih spretnosti in znanja, ki jih zahteva proizvodnja. Takšnih spretnosti ne da noben program poklicnega izobraževanja pa tudi ne poklicna matura."

Tudi pomoč izobraževalne organizacije in razvoj programa po meri ne bi dala rezultatov. Pa tudi izobraževanja ni bilo moč zaupati predelavcem in vodjem obrata, saj nimajo dovolj časa za kaj takega.

Nazadnje so se v tovarni odločili za učenje v praksi, na mestu samem...takšno izobraževanje tudi ni bilo najboljšo, imelo je svoje pomankljivosti. Pa še to, stroški takšnega prenosa znanja ne bremenijo proizvodnje, marveč fond za izobraževanje. V tem je nedvomno prednost.

Težave

Nekateri vodje obratov niso dovolili, da bi si delavci izobraževalci po svoje organizirali čas med proizvodnjo in izobraževanjem. "V začetku leta nisem mogel izobraževati, kajti le jaz znam nastaviti stroje" je povedal eden od delavcev. Razen tega je posamezni izobraževalec v letu dni tako izobrazil le od enega do pet delavcev" Na ta način smo doslej izobrazili le dvajset delavcev" je še povedal Janez Novak.

V sindikatu pa so nam še zaupali, da "čeprav so bili delavci zelo počaščeni, da upoštevajo njihovo profesionalnost, za to, niso bili nič bolj plačani.!"

Modernizacija

Ko bodo tovarno modernizirali, bodo tudi delavci igrali, ne samo vlogo izobraževalcev-novincev, temveč bodo prenašali znanje tudi na druge zaposlene. To pa je že drugače pravijo, kajti izobraziti novince ali tiste, ki so v tovarni le štiri do pet let, pravijo, je drugače, kot če znanje prenašamo na tiste, ki so z nami že trideset let.

Zakaj mislite, da je v tem težava?

Kako bi vi postopali pri takšnem izobraževanju starejših delavcev, ki bi ga vodili njihovi kolegi ?

Na kakšne skrite pasti lahko naletijo starejši delavci, ki se tako izobražujejo v podjetju, ki se želi modernizirati?

B.

V srednje veliki tovarni kemikalij sta dve skupini inženirjev ; tisti, ki imajo znanje, ki so ga pridobili skozi mnoga leta učenja. Delali so isti proizvod na istih proizvodnih linijah, in drugi, ki so komaj nedavno diplomirali in se zaposlili. Prva skupina je sveto zagledana v svoje proizvode, drugo skrbijo predvsem vplivi na okolje. Vodje mislijo, da razklanost med generacijami zaposlenih vodi v medsebojno nezaupanje. Zaupanje pa je potrebno za dobre delovne rezultate. Posledično kadrovskega oddelka pripravi Program za razumevanje « nove generacije tisočletja».

C.

Starejši delavci zaposleni v tovarni, ki izdeluje valovito lepenko, prično razpravljati o upadu proizvodnje in o tem, kako je kriza vplivala že kdaj poprej na njihovo življenje, družino in kraj. Starejši delavci torej prepoznajo težavnost nove situacije, hkrati pa pomirjajo mlajše, ki se s krizo srečujejo prvič. Tem se zdi kriza nepremagljiva, tako na individualni kot na podjetniški ravni.

Česa vsega se bojijo mladi delavci?

Si lahko zamislite besede in argumente starejših delavcev?

E.

V veliki evropski računovodski firmi so doživeli krizo menjave vodstva. Kadrovske delavce so poskrbeli za vpeljavo programa, kjer sleherni član zdajšnjega vodstva dela z nasledniki in tem daje možnost, da na varnem doživijo resnične situacije. Zdajšnje vodstvo deluje le kot svetovalno telo, ki ocenjuje, kritizira, boljša načrt naslednikov, pri tem pa daje poudarek inovativnosti, ustvarjalnosti, resničnim rešitvam. To ne da le vpogleda v to, kdo so najboljši delavci, ustvari tudi domačnost, krepi sodelovanje sredi procesa, ki je bil nekoč tekmovalen za vse.

Lahko na kratko opišete, zakaj so medgeneracijske prakse na delovnem mestu pomembne?

Se morda spomnite resničnih primerov iz svojega življenja? Zakaj je bil medgeneracijski program uspešen in koristen/ škodljiv?

V Evropi ugotavljamo, da v poprečju živimo dlje, do visoke starosti. Rodnost se zmanjšuje in srednja starost se hrati viša- tako se hrati več tudi število starejših. Glavni premik v starosti se je zgodil v času, ko se je število dejavnikov (npr. Nezaposelnost spremnilo pri delu in se je spremenila varnost pri delu, in je v nekaterih državah prišlo do večje zaposlenosti žensk. delovnem mestu). Vse to hrani nenehno razpravo o naravi prihodnjih družbenih struktur in politik.

Še več, zaeadi težavnega usklajevanja življenja in dela se nekatger funkcije družine spremninjajo. Skrb za otroke in ostareлке je morda dober primer the sprememb. Velikokrat je poklicno delo vzrok strahov ali nezadovoljstva. Zaradi sprememb v sistemu družine , se spreminja tudi loklana skupnost., vezi v loklani skupnosti se rahljajo včasih do take mere, da se prekine pozitiven stik med družbenimi skupinami predvsem med mladimi in starimi.

V UČNI ENOTI 2 smo že nakazali, kako prebivlastvcene spremembe vplivajo na odnose med generacijami in način funkcioniranja evropskih družb. Zaradi vseh teh sprememb se razvija vse več metod in načinov ter oblik medgeneracijskih praks z namenom, da se razvijejo bolj sdrave skupnosti, kjer naj imajo člani skupnosti več razumevanja drugih skupin in več spoštovanja do njih. Hkrati so nastale nove oblike, kiboljšajo medsebojne stike med generacijami na delovnem mestu. Imeti take medgeneracijske prakse resnično pomaga podjetju ali ustanovi, da raste in ustvarja dobiček. Medgeneracijsko učenje lahko daje podjetju večjo vrednost, lahko izboljša celo vrsto učnih procesov na delovnem mestu. Hkrati omogoča da, imata podjetje ali ustanova podlago za prepoznavanje in upoštevanje starosti zaposlenih in njihove osebne izkušnosti v dobro učinkovitosti podjetja. Podjetje ni zbirka posameznikov, je skupnostno priazdevanje medseboj povezanih oseb.

Ste vedeli?

“Vrednost delovne sile različnih starosti je vse bolj prepoznana in navzoča v prizadevanjih za zagotavljanje medgeneracijske trdnosti in prenosa znanja v podjetjih. Te spremembe nastajajo delno zaradi potreb podjetja, so pa tudi neke vrste prilagajanje prihodnosti, kjer lahko staranje prebivalstva prinese spremembe potencialne delovne sile in staranje delovne sile”. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012)

Prav! Torej bi moral imeti medgeneracijsk povečevalno steklo in pogled na zaposlene v svoji delovni organizaciji. Vendar kakšen pa bo ta pogled?»

Če ste delavec, uslužbenec, direktor v svojem podjetju, če ste kadroviski direkto, ste kdaj pogledli na zapsolene skozi medgeneracijsko lupo? Ste se kdaj vprašali, kako lahko raznosterost in raznolikost generacij vpliva na zaposlovanje in ohrnajanje darov v vašem podjetj ali ustanovi ? Ste se kdja vprašali, če dobro obvladujete, koliko dobro, različne vrednote in izkušnje, ki jih imajo zaposleni razlilčnih starosti glede uspešnosti podjetja ali organizacije ? Če imamo medgeneracijski pogled na podjetja in če si priznamo, da sje raznolikost prednost za bogatenje različnosti, kaj to pomeni ?

Prosimo, zpaomnite si!

“Dejstvo, da ima sleherna generacija svoje, natankjo določeno mesto v kronološkem redu, daje sleherni generaciji možnost, da usvoji posamezne spretnosti, znanje, izkušnje in dostop do virov, ki jih je moč prenesti na druge genercaije ali jih izmenjati z drugimi

generacijami, ki sledijo" (Joshi, Dencker, Franz, & Martocchio, 2010, p. 393)

Generacije so precej več kot le starostne skupine in tako jih moramo tudi obravnavati., Dejstvo, da se v podjetju ali ustanovi ustali zavedanje o značilnostih generacij, naredi koncept generacij zanimiv, zanimiv pripomoček vodnje starosti v podjetju.

Identiteta, ki jo imamo na temelju kronološke starosti je nekaj, kar nihče ne more spremeniti, saj gre za identiteto kohorte.. Vednar pa generacijska identiteta poveže starost s piršo osebno in družbeno biografijo z akatero je značilna pripadnost kohorti, zgodovinskem obdobju in prehojeni poti.. Gledano s tega vidika nekdo, ki dela v organizaciji je določene starosti, a do te starosti je prispel skozi določeno zgodovinsko obdobje (vključujoč posebno zgodovino organizacije in ob tem, da je doživel prehode (skupaj s prehajanjem z enega položaja v podjetju na drugega). Tako identiteta generacije povezuje osebno, socialno in organizacijsko življenje, daje podprek genealogiji, kohorti, zgodovinskemu obdobju.

Prosimo, zapomnite si! " Večgeneracijski management ni le dober management, je tudi dobro razumevanje poslovanja (Swan, 2012)

Seznam generacijskih oznak je vse pogostnejši v različnih poklicnih sektorjih. Pa tudi sicer je the oznak vse več, tiha generacija, generacija babyboomerjev, generacija X, generacija Y, generacija milenium in tako dalje. Vsaka od the generacijskih skupin ima svoj profil in svoj način ali slog dela. Morda nas to navede na poskus, da delovna mesta pričnemo prilagajati tem generacijskim oznakam in lastnostim. To bilo preveč preprosto.

V tej učni enoti poudarjamo, da te oznake, tako ljube javnim občilom niso uporabne.

Namesto da dajemo poudarek tem oznakam, namesto, da verjamemo, da bo predstavnik generacije X stvari naredil drugače kot predstavnik generacije Y. da se zaradi tega dve generaciji ne bosta ujela in se ne bosta dobro vpletli v medgeneracijsko učenje+, verjamemo, da je medgeneracijsko učenje močno različno in ga ni moč dobro predvideti.

V odvisnosti od vnaprej strukturiranih generacijskih profilov, medgeneracijskih odnosov na delovnem mestu ni moč dobro predvideti. Navsezadnje so razlike in vrednote generacij na delovnem mestu mešane in si nasprotujejo. Tako se morajo kadrovske direktorji in drugi, kot ste vi, učiti iz dogodkov v svoji organizaciji, na mestu samem, takrat. Ko skušate omogočati inboljšati, pomiriti medgeneracijske odnose.

Naslanjajoč se na nedavno objavljeno študijo Sánchez & Kaplan (2014), lahko rečemo. Da na medgeneracijskih delovnih mestih ni pomembno le, da prijahajo do srečevanja in združevanja generacij različnih starosti v istih prostorih, marveč gre za uokvirjanje starostnih podobnosti in razlik na način, ki omogoča medgeneracijske učne procese bogate z vsebinami in medsebojnimi stiki.

VODILO ZA PRAKSO

Starost nima za vsakogar enakega ali istega pomena. Delavci, ki so iste kronološke starosti, se morda istovetijo z zelo različnimi starostnimi skupinami odvisno tega, kako izgledajo, odvisno od življenjskega obdobja sredi katerega so, točke na njihovi poklicni poti, zdravja itd.

Vodje ne smejo brez razmisleka združiti delavcev po enem samem kriteriju, starosti. (Age cohorts in the workplace, str. 12)

VODILO ZA PRAKSO

Pomislite na generacije v organizaciji, ki jo poznate ali v svoji organizaciji. Naštete nekaj podobnosti in razlik med njimi. Morda boste generacije prepoznali manj po starosti kot po tem, kdaj so se zaposlile, kakšne vloge igrajo, kakšen položaj imajo, kako se vključujejo v pomembne dogodke.

11. Identiteta na delovnem mestu in generacijske identitete v podjetjih in ustanovah

J. D. Reynaud (v: Sainsaulieu, 1988 str. 4) že okrog leta 1960 opozori, da »so zaposleni v podjetju žejni neformalnih odnosov«, kar pomeni, da so odnosi v podjetju pomembni za posameznike in skupine in da organizacija odnosov v podjetju ne more biti podrejena le ekonomskim zapovedim. Še več, formalni in neformalni odnosi so lahko vir »sreče« ali »nesreče« na delovnem mestu ali pa zaposlene vseh generacij potisnejo v umik od dela. V slednjem primeru se zaposleni pred delom varujejo, doživljajo ga kot nujno zlo in nič več.

Lahko naštejete in opišite tri načine, kako je v vaši delovni organizaciji poskrbljeno za neformalne delovne odnose (npr. sindikalni izlet, praznovanje rojstnega dne, skupno kosilo)

- 1.
- 2.
- 3.

Še več, francoski raziskovalci so z longitudinalno raziskavo preučevali, koliko so zaposleni vseh generacij srečni na delovnem mestu. Ugotovili so, da je delo za »srečne« zaposlene strast, avantura, nekaj kar imajo radi. Na delovnem mestu ti zaposleni doživljajo pravične in sodleovalne odnose. V delo vlagajo velik del sebe, vendar iz tega dobijo nekaj zase; dobro so plačani, ali so plačani dovolj, upoštevajo jih, vzpostavili so dobro ravnovesje med tem, kar dajejo in kar dobivajo, med delovnim življenjem in zasebnim življenjem. Dobro se razumejo s sodelavci, predpostavljenimi, podrejenimi vseh starosti. Med sodelavci imajo prijatelje. Doživljajo občutek pravičnosti. (Baudelot, C., Gollac, M. in drugi, 2003) Zdi se, da

je sreča na delovnem mestu v mnogočem vprašanje recipročnih odnosov na delovnem mestu.

V zadnjem času se je vprašanje učinkovitosti medgeneracijskih timov premaknilo od »preobčutljivega« posameznika predvsem k psihološkim delovnim okoliščinam. Te pa soustvarja podjetje ali ustanova. Vodstvo podjetja/ustanove/organizacije lahko vpliva nanje in vodstvo lahko ustvari takšne okoliščine, v katerih se bo zavzetost zaposlenih vseh generacij za delo močno povečala. Tako se v zadnjem času vrstijo posvetovanja vodilnih delavcev prav na to temo. Četudi podjetja velikokrat zanima le preživetje in jim je vsakršno razmišljanje o generacijah in prihodnosti odveč, pa se vendarle vse bolj zavedajo, da so ljudje njihov edini vir, ki ga še lahko oplementijo, da bo dajal več. Edini vir, ki jih lahko naredi konkurenčne v globalni tekmi.¹

Zapomnite si!

Zaposleni so edini vir, ki ga še lahko oplementimo, da bo dajal več. Edini vir, ki lahko podjetje/organizacijo naredi konkurenčno v globalni tekmi.

Vpliv organiziranosti podjetij/ustanov/organizacij in drugih ekonomskih struktur na medsebojne odnose in druge psihološke delovne okoliščine

Institucionalna oblika podjetja in delovne razmere, ki vladajo v njem, lahko močno vplivajo na odnose med generacijami zaposlenih in na njih temelječo osebno identiteto zaposlenih. Osebno identiteto pojmuje kot dinamičen konstrukt v delu človekove zavesti, konstrukt o samem sebi, ki nastaja z medosebnimi odnosi, govorno komunikacijo in socialnimi izkušnjami« (Doron, R, Parot, F., 1991, str.360). Tako odnosi v podjetju, med posamezniki in delovnimi timi, znotraj medgeneracijskih delovnih timov vplivajo na to, koliko so zaposleni produktivni, vrhu tega pa tudi na to, kako razumejo sami sebe in koliko se spoštujejo. Na to, kako in kaj delajo danes ter na to, kako in kaj bodo delali v prihodnje. Neustrezni medsebojni odnosi in prizadeta osebna identiteta zaposlenih so pomemben vzrok upada zavzetosti za delo.

Delovne navade, načini razmišljanja in delovanja so bili še pred malo več kot stoletjem povsem drugače organizirani, kakor danes.

Spomnimo se samo obrtnikov, mojstrov, ki so zaposlovali vajence. Vrhu tega so jih hranili, ogrevali in jim prali perilo. Vajenci so jedli za isto mizo z mojstrom in njegovo družino. Takrat so bili proizvodni odnosi v tesni povezavi z institucijo družine, obrti in ceha.² Tudi v industrijskih podjetjih so bili odnosi zaradi industrijskega načina proizvodnje organizirani drugače kakor danes. Pa vendar so že na višku industrijskega obdobja, v začetku 60-ih let, ugotovili, da je podjetje okolje, kjer se zaposleni trudijo in kjer se medgeneracijski odnosi odvijajo še vse drugače kot je predvideno s formalnim organiziranjem.

¹ Francoski Telecom in podjetje Hutchinson imata delovno mesto »direktorja sreče in dobrega počutja« IBM je objavil seznam 160 podjetij, kjer se zaposleni najbolje počutijo.

² Andrej Studen: Stanovati v Ljubljani.



Avtor: Henri Cartier Bresson

Opišite medgeneracijska in delovna razmerja kot se kažejo na tej sliki .

Frederick Winslow Taylor, oče taylorizma oziroma »sistema nalog« razmišlja o tem, da so interesi delodajalcev in delojemalcev pravzaprav isti, da si ne nasprotujejo. Naloga vodenja je, da ustvari »kar se da veliko blagostanje za delodajalca in kar se da veliko blagostanje za zaposlenega«. Blagostanje zaposlenega pa ne pomeni samo dobre plače, marveč tudi to, da lahko ta kar se da razvije svoje sposobnosti in jih tudi uporabi pri delu, ki takšne sposobnosti zahteva. To je tudi v dobro delodajalca, saj se bo tako povečala konkurenčnost podjetja. (Taylor, 1967, str.9-12). Taylor je prvi razmišljal o tem, da je v dobro delodajalca in zaposlenega, da se uči, izobražujeta in razvijata. Taylor v zvezi z izobraževanjem vidi predvsem povečano produktivnost, ne zagleda pa pomena izobraževanja za odnose v podjetju, oziroma, danes bi rekli, za ustvarjanje psiholoških delovnih okoliščin

V družini, obrtnih, cehovskih in industrijskih skupnostih so torej bili medgeneracijski odnosi organizirani na povsem drugačen način kot so organizirani danes v post-industrijskem organiziranem delu. Podjetja hitro rastejo, tako tehnološko kot po obsegu dela. Podjetja se združujejo, se selijo v druge kraje in države, selijo se v druge kulture. Delovne razmere se spreminjajo in podjetja spet in spet potrebujejo drugačno organiziranost. Ta vpliva na medsebojne odnose v podjetju.³

³ V osvetlitev te trditve navajamo primer vodje proizvodnje, ki je zrasel s svojim podjetjem in je veljal za izjemno zavzetega za delo. V pogovoru ga je opisal kot svojo hišo, svoj dom, kjer vladajo zakoni in navade. Dolga leta je odhajal na delo popevajoč. Veselili so ga odnosi s sodelavci. Med njimi je imel prijatelje. Z internacionalizacijo podjetja se je na mestu direktorja znašel »maldenič«. Govoril je le angleško. Bil je šolan in

Organiziranost podjetja vpliva na kognitivne strukture pa tudi na kolektivne navade zaposlenih različnih generacij.⁴ Kako zaposleni razmišljajo, kakšne kolektivne navade imajo, kako delujejo, vse to- in še marsikaj drugega- je del kulture podjetja, ki nastane kot posledica medsebojnega vplivanja osebnih kultur in generacijskih kultur, ki jih zaposleni prinesejo v podjetje. V delovnem okolju ti preizkušajo vrednost norm in vrednot, ki so jih pridobili poprej. V podjetje lahko vstopijo z mislijo, da morajo biti pogumni, da se morajo truditi, da morajo biti poklicno pošteni. Ali da je, denimo, poklic, ki so si ga izbrali, lep in da morajo kaj pomembnega doseči z lastnim trdom. Te vrednote pa so lahko v nasprotju s tem, da so v podjetju denimo prepričani, da je pomembnejše, da imajo zaposleni kar se da dobro formalno izobrazbo, da se ustvari dobiček za vsako ceno, itd. Podjetje je lahko »polno predsodkov proti ljudem srednje starosti ali proti mladim ali starim, lahko zanika vrednost preteklih izkušenj zaposlenih«. (Sennett, 1998, str. 91). Skratka, podjetje ima lahko povsem drugačne vrednote od vrednot zaposlenih različnih generacij, kar bistveno oblikuje psihološke delovne okoliščine in odnose v podjetju.

Okoliščine, v katerih zaposleni preizkušajo norme in vrednote, ki so jih pridobili poprej v družini, šoli, v lokalnem ali nacionalnem in internacionalnem okolju, omogočajo usvajanje novih idej in novih vrednot. Pravzaprav je v podjetju vsak dan na preizkušnji vse, kar so posamezniki in generacije pridobili pred nastopom službe in drugod (prav tam str. 10). Kdor poskuša analizirati organizacijo podjetja in odnose v njem bi moral v najboljšem primeru sodelovati z etnologom, ki bi preučil navade različnih socio-profesionalnih kategorij in generacij, v katere se uvrščajo zaposleni. Gre za sub-kulture na delovnem mestu, s katerimi je moč razložiti medsebojna in kolektivna dejanja v podjetju.

Odnosi v podjetju (1) podpirajo funkcije podjetja (proizvodnja, ponujanje storitev, itd) in (2) izkazujejo socialno borbo med zaposlenimi (ti potrjujejo osebnost, se borijo za položaj, ipd.), (3) odnosi imajo še eno razsežnost tj. vsakdanje odnose zaposlenih vseh generacij pri delu, kjer se prepletejo odnosi v podporo funkcijam podjetja, medsebojni odnosi in kolektivni odnosi. Vse pa daje svetu dela nov pomen.

Naštejte tri funkcije svojega podjetja/organizacije. (npr. Izobraževanje, svetovanje...)

Kja je značilno za vaš osebni odnos z drugimi, še posebej mlajšimi ali starejšimi od sebe.

Kakšne odnose spodbuja vpri vseh vas vaša delovna organizacija in kako se to kaže?

Ker postajajo odnosi na delovnem mestu tako kompleksni, ker se danes delu posvečamo več kakor osem ur, v primeru dolgoletnih nereguliranih odnosov, v katere človek več vraga

podjetje je preoblikoval po sodobnih pravilih menedžmenta. Kaj se je v podjetju dogajalo prej, ga ni zanimalo. Od takrat dalje je naš sogovornik tonil v depresijo. Zrušil se mu je svet, s katerim se je povsem istovetil.

⁴ Roland Doron, Françoise Parot: Dictionnaire de psychologie, PUF, Paris, 1991. str.126.

kot iz njih prejema, v tem okolju nastanejo neugodne psihološke delovne okoliščine, ki vplivajo na vedenje zaposlenih različnih generacij.

Vpliv vseh-in ne zgolj psiholoških delovnih okoliščin- na obnašanje posameznikov različnih generacij in kolektiva je splošno sprejeto dejstvo. Podjeten duh in zavzetost za delovne naloge tako nista odvisna le od zunanjih dejavnikov kot so fizično okolje, plača, varnost, ipd. marveč tudi od intrinzičnih dejavnikov delovnih nalog kot so znanje, raznolikost delovnih operacij in širše gledano tudi organiziranost delovnih mest in delovnih timov.⁵ Delovne zmožnosti, ustvarjalnost in vodenje generacij so odvisne od stanja organizacijskih struktur, formalnih in neformalnih odnosov v podjetju (Sainsaulieu, 1988, str.57).

Podobno trdi Georges Friedman, ki pravi, da razen situacij v delovni organizaciji tudi organizacijski sistem dela lahko vpliva na vedenje zaposlenih različnih generacij Lahko vodi zaposlene k večji delovni vnemi, lahko jih po nepotrebnem utruja, frustrira. Seveda mora vodstvo podjetij biti humanistično. V nasprotnem primeru poznavanje vplivov znanstveno utemeljene organiziranosti podjetja na vedenje zaposlenih različnih generacijlahko pelje v zlorabo.

Komunikacijske okoliščine v podjetju/organizaciji

Pomembna psihološka delovna okoliščina so tudi komunikacijske okoliščine v podjetju. Zdi se, da so zaposleni različnih starosti in generacij v svojem načinu razmišljanja, simboliziranja in interpretiranja svojih izkušenj ali izkušenj drugih močno pod njihovim vplivom. V nekem uspešnem podjetju, navaja Sainsaulieu, so tako uvedli naslednje spremembe, ki so imele pozitivne učinke na komunikacijo in posledične psihološke delovne okoliščine v podjetju: organizirali so medgeneracijsko prakso na delovnem mestu kjer je prihajalo do komunikacije med zaposlenimi.

Vodilnim so naročili naj sami prerazporedijo zaposlene, ki so uspešno opravili kakšen izpit, na delovna mesta, kjer bodo koristnejši (drugod morajo to predlagati zaposleni sami!). Zaposlenim vseh generacij v času izobraževanja jim ni bilo treba delati.

Uvedli so redne mesečne več ur trajajoče sestanke.

Tiskali so najpomembnejše informacije, jih za vse zaposlene oglašili na oglasnih deskah. Zaposleni vseh generacij so prejeli veliko dobro oblikovanih informacij o podjetju.

Enkrat mesečno je vodja proizvodnje sklical vodje delovnih ekip za več ur. Pogovarjali so se o tehniki, finančni uspešnosti podjetja, novih programih in proizvodih.

Povzetek vseh informacij so obesili na vidno mesto, da so ga lahko prebrali vsi zaposleni. Enkrat na tri mesece je takšno srečanje potekalo med delovnim časom in za vse zaposlene in medgeneracijske delovne time. To podjetje je postalo zgled za mnoge druge v regiji. Občutno je povečalo konkurenčnost in dohodek (Sainsaulieu 1988).

⁵ Baudelot in drugi so ugotovili, da so vrednote žensk drugačne od vrednot moških glede dela, ki opravljajo. Ženske si želijo imeti predvsem zanimivo delo in primerne delovne urnike, moški predvsem oblast in denar. Ustvarjati ugodne psihološke okoliščine na delovnem mestu mora tako temeljiti na ugotavljanju vrednot zaposlenih. Te so različne glede na izobrazbo, spol, starost (Baudelot in drugi, 2003).

Analiza področij dela in z njimi povezanih psiholoških delovnih okoliščin

Prevelik obseg dela, pri čemer so lahko delovne naloge zahtevne in raznolike, a ker jih je preveč, ne budijo več zanimanja, marveč zgolj občutek monotonosti. Razumljivo! Mnogoštevilne delovne naloge nazadnje zaposleni vseh generacij doživijo podobno, kakor bi doživeli preveč preproste naloge; pozornosti jim ne pritegnejo, le naporne so jim. Zato ne smemo dovoliti, da bi denimo mlajšim predajali zgolj manj zahtevne naloge.

Kaj lahko poveste o delitvi del v vaši delovni organizaciji? Je ta spodbudna, pravična, učinkovita?

Psihološke delovne okoliščine, ki jih doživljajo zaposleni vseh generacij na delovnem mestu so povezane s šestimi področji dela v podjetju. Ta so: delovna obremenitev, nadzor nad delom, nagrada za opravljeno delo, delovna skupnost, pravičnost in vrednote (Leiter, Maslach, 2005) Je pa ta področja mogoče tudi vzeti pod lupo in poiskati izboljšave ustvariti sistem posegov in strategij zaboljšanje z njimi povezanih psiholoških delovnih okoliščin. Vseh šest področij je med seboj povezanih.

Ste vi osebno dovolj ali premalo obremenjeni?

Je delo zahtevno?

Lahko roke spreminjate?

Je količina stikov primerna? Če ne povejte, zakaj ni.

Udeleženci medgeneracijske prakse si tako zastavijo mnoga vprašanja v povezavi z zgoraj navedenimi področji dela. V povezavi z delovno obremenitvijo, denimo, se sprašujejo, o količini dela, ki ga morajo opraviti sleherni dan. Je ta ravno pravšnja, nekoliko prevelika, občutno prevelika, morda tudi premajhna? Je delo zahtevno, je roke moč spreminjati ali ne, kolikšna je količina motenj na delovnem mestu, koliko časa preživijo v stiku s strankami, z drugimi sodelavci. S takšnimi in podobnimi vprašanji ozavestijo svoje doživljanje v povezavi z delovno obremenitvijo in prepoznajo tisto, kar bi morali spremeniti in popraviti in iščejo načine, kako bodo to storili.

Imate možnost napredovanja?

V kolikšni meri imate svoje delo radi?

Koliko časa preživite na delovnem mestu z ljudmi, ki so vam ljubi, itd. (Leiter, Maslach 2005, str.23-33).

Glede na nagrado za delo se udeleženci sprašujejo ali zaslužijo dovolj, ali imajo možnost napredovanja, v kolikšni meri imajo svoje delo radi, koliko časa preživijo na delovnem mestu z ljudmi, ki so jim ljubi, itd. (Leiter, Maslach 2005, str.23-33).

Podobna vprašanja si udeleženci medgeneracijske prakse različnih generacij postavijo tudi glede drugih področjih dela, kjer se lahko pojavijo neugodne psihološke delovne okoliščine. Vsa ta in druga vprašanja so del analize njihovega položaja na šestih področjih dela v podjetju.

Po opravljeni analizi udeleženci opredelijo problem. Če spoznajo, da se počutijo prezrti, zavedeni, negotovi in nemočni, da nimajo nadzora nad svojim delom vedo, zakaj se tako počutijo. Toga politika v podjetju, birokrati imajo moč nad njimi in tako se zdita njihova strokovnost in presoja prav malo vredni. Ko se nakopiči veliko ponavljajočih se neugodnih situacij, neizogibno sledi občutek nemoči, kar vpliva na proizvodnost podjetja.

Koliko odločitev sprejmete skupaj z drugimi, mlajšimi ali starejšimi od sebe?

Koliko odločitev sprejme samostojno?

Kakšen je vaš položaj med sodelavci?

Koliko lahko svobodno sledite svoji strokovni presoji?

Pomembno vprašanje v zvezi z nadzorom nad delom je na primer, koliko odločitev sprejemajo skupaj z drugimi in koliko sami, kakšen je njihov položaj med sodelavci, koliko lahko vplivajo na odločitve o svojem delu, kako dobro je vodstvo podjetja, koliko lahko svobodno sledijo svoji strokovni presoji.

Udeleženci lahko v povezavi z nadzorom nad delom opredelijo tudi druge probleme. Na koščke razbito delo lahko prizadene polet zaposlenih trdi Georges Friedmann (1964).

Vsakdo namreč poskuša braniti samostojnost pri delu in pričakuje povratne informacije zanj. Brani jo pred predpostavljenimi in pred sodelavci.

Problem je lahko tudi v tem, da predpostavljeni, mladim zaposlenim ali obratno da mlajši zaposleni, ki so ravkrat prišli iz šole, ne dovolijo, da delajo po svoje in jim določajo sleherni korak.⁶ Načrtujejo jim delovni dan. Vodijo jih, jih ocenjujejo. Namesto, da bi vse to počeli zaposleni sami. Posledica je zmanjšana zavzetost zaposlenih za delo in to, da ti prenehajo razvijati zmožnosti, ki jih imajo. Če takšno dorobno vodenje traja leta dolgo, lahko zaposlenega privede v poklicno izgorelost.

Ste v zadnjem letu predlagali kakšne izboljšave dela ali nove projekte v podjetju? Če da katere?

Če da, kako je to vplivalo na vaš položaj v odnosu do drugih in drugih generacij

Problem na področju nadzora nad delom so lahko tudi neučinkoviti vodje, neučinkoviti delovni timi ipd. Ni dovolj, da jih zaposleni preprosto prenašajo, dobro je, če tudi kaj storijo. Če denimo, spoznajo, da želijo imeti več nadzora nad delom, če spoznajo, da želijo odločati, uporabljati svoje spretnosti in znanje, doseči več in poseči dlje, če hočejo, da njihovi sodelavci upoštevajo njihovo mnenje, tedaj morajo tudi kaj spremeniti. Dobra rešitev nekaterih problemov z nadzorom nad delom je v ustvarjalnosti. Če spodbudimo nove akcije, nove projekte. Inovativnost je v podjetju velikega pomena, kajti sicer se znajdemo sredi rutinskih opravil, kar vodi v občutek frustriranosti. Tako je inovativnost zmeraj dobrodošla. Inovativni zaposleni vseh generacij so bolj samostojni in imajo več nadzora nad delom.

Nadzor nad delom dobimo tudi če smo dovolj kritični, ali če podpremo iniciative drugih. Navadno je to funkcija predpostavljenih. Če ti niso dobri vodje, pa lahko to storimo sami. Sodelavcem namenimo spodbudne besede, pozorni smo na njihove dosežke, skupaj z njimi se veselimo njihovega uspeha, izrazimo sočutje, če jim kaj ne uspe.

Nadzor nad delom dobimo tudi tako, da se preverimo v očeh javnosti, strank ipd.

Nadzor nad delom pa lahko zgubimo navkljub temu, da smo dovolj kritični, močno ustvarjalni in spodbudni...Tudi količina družbenih in gospodarskih sprememb ima lahko negativen vpliv. Neprestano iskanje novih rešitev sredi procesov liberalizacije gospodarstva je lahko zelo naporno, če menedžerji ne vedo, kako ravnati sami s seboj in s svojimi potrebami. (povzeto po članku Dušane Findeisen: Osebni izobraževalni moduli, Andragoška spoznanja)

⁶ Gre za micro-management generacij

Generacijske identitete

Naslanjajoč se na delo Joshi, Dencker, Franz, & Martocchio (2010) smo prepoznali tri tipične generacijske identitete.

- *Identiteta, ki temelji na socializacijski kohorti*: posamezniki, ki se priključijo podjetju ali ustanovi v istem času, doživijo podobne socializacijske procese in sklenejo podobne delovne pogodbe.

- *Identiteta, ki temelji na starosti*: članstvo v starostni skupini, ki ima iste kolektivne spomine, tiste, ki so se razvili v času formativnih let življenja.

- *Identiteta, ki temelji na funkciji v danem mandatnem obdobju*: ta identiteta se "prime" posameznikov in skupin, ki zasedajo zaporedne in medsebojno odvisne vloge v podjetju ali ustanovi.

- *identiteta po socializacijski kohorti in identiteta po zasedanju funkcij v mandnatnem obdobju*. To sta identiteti, ki temeljita na posameznem podjetju ali ustanovi, medtem, ko je generacijska identiteta povezana predvsem z izkušnjami zunaj podjetja ali ustanove.

Prosimo zapomnite si!

Ne gre za to, da bi pripisali posebne lastnosti in odnos, prepričanja in obnašanje posameznim generacijam. Nikakor! Gre zato, da bi lahko v posameznih situacijah, ko pridejo generacijske identitete do izraza, lahko določili zakaj, kdaj in kako izplavajo v različnih vidikih, dinamičnih in odnosnih, v katerih situacijah. Medgeneracijski učni programi so pripomoček, ki nam pri tem pomaga.

Gellert & Schalk (2012) sta strnila nekatere trditve, ki jih velja upoštevati, da bi razumeli, zakaj sta medgeneracijska praksa in učenje na delovnem mestu pomembna.

Odnos do starosti pomeni medgeneracijsko sodelovanje, zaznavanje starejših in mlajših sodelavcev in njihovih zmožnosti ter delovnih timov.

Medgeneracijsko sodelovanje se lahko pozitivno povezuje z učinkovitostjo zaposlenih. Starejši zaposleni lahko pridobijo pozitivnejši pogled na sodelovanje med generacijami, zaradi česar so bolj zadovoljni na delovnem mestu.

Sodelovanje med generacijami je povezano z načinom komuniciranja med zaposlenimi. Če je sporazumevanje težavno, lahko pričakujemo, da bo sodelovanja manj.

Za kar se da dobro delovanje delovnega tima, kjer so člani različne starosti, je bistveno, da zgradimo dobro sodelovanje med generacijami in vodjo tima, pa tudi z drugimi sodelavci, kar lahko pripelje do večje produktivnosti in uspešnosti.

To morate upoštevati!

“Z vidika medgeneracijskosti bi lahko naredili precej več za to, da se izkušnje in znanje starejših zaposlenih uporabijo za integracijo mlajših v delovno okolje. Mentorske sheme in sheme spremljanja (coaching) bi lahko pomagale premostiti vrzeli med spretnostimi mladih zaposlenih in tistimi, ki si jih delodajalci želijo. Okvire za omogočanje prenosa znanja je treba preučiti in razviti.” (Eurofound, 2012, str. 21)

Prav! Torej moram na zaposlene in svojo organizacijo gledati z vidika medgeneracijskosti. A čemu?

Ker gre za precej več kot zgolj zaznavanje različnosti generacij, ker gre za identiteto posameznih generacij, ker gre za podobnosti in razlike med generacijami, gre za odnos med njimi.

Najpogostejše težave v medgeneracijskih odnosih na delovnem mestu

Kaj mislite, kako je moč povezati generacije na delovnem mestu?

Živimo v medgeneracijskih skupnosti in različne generacije srečujemo povsod: povsod srečujemo generacije, vendar ko se te prvič srečajo v medgeneracijski praksi, velja že prej pomisliti na nekatere reči. Morda gojijo pozitivne ali negativne stereotipe o posameznih generacijah, morda imajo različna pričakovanja, način sporazumevanja, kar lahko pokvari prvo srečanje. Prepreke za dobre medgeneracijske odnose je iskati pri:

- Organizacijah
- Timih
- Posameznikih

Opišite tri možne prepreke/težave, ki se lahko pojavijo, kadar na delovnem mestu združimo več generacij:

- 1.
- 2.
- 3.

Med preprekami/težavami so naslednje:

- Ni dovolj medgeneracijskih praks
- Zaposleni mislijo, da takšne praks niso zanje
- Odbija jih poimenovanje npr. 'medgeneracijska praksa'
- Čas. Morda ni časa in imajo druge stvari prednost.
- Jezik posameznih generacij in kulturne razlike
- Nezaupanje glede tega, zakaj se povezujejo v medgeneracijski praksi
- Tekmovalnost, preplašenost, da bi druga generacija prevzela njihovo delo.
- Različen odnos do delovnega mesta
- Pomanjkanje učinkovitega povezovanja in moderiranja
- Pomankanje samozavesti, da bi javno spregovorili v skupini
- Negativizem npr. strah pred tem, kaj bo ljudje rekli o pozameznikih, skupinah, negativnem odnosu in nezaupanju generacij
- Upravljanje z različnimi potrebami in pričakovanji udeležencev
- Stereotipi in družbeni predsodki

Vedoč, da obstajajo prepreke in težave bi morali vodje poudariti tiste stike in sodelovanje med generacijami zaposlenih, kjer prihaja do uspešnega prenosa znanja, spretnosti in virov. Toda kako? Z omogočanjem ustreznih sodelovalnih odnosov med generacijami. Npr. z vpletenostjo v širše medgeneracijske naloge (članstvo različnih generacij v projektnem timu in več stika med posamezniki različnih generacij).

VODILO ZA PRAKSO

Boljšamo medgeneracijskih odnosov in stikov .

Nudimo formalne in neformalne priložnosti pripadnikom različnih starosti, da se srečajo med seboj in navežejo stik.

Uskladimo generacije med seboj, upoštevamo tudi, kje in v čem niso močne .

Poskušamo slediti pričakovanjem enih in drugih.

Boljšamo razumevanje med starostnimi skupinami, skupinami tistih, ki so se zaposlili v istem času, kohortami po rojstvu , skupinami, kjer člane veže položaj v posameznem mandatu

Ustvarjanje medgeneracijega sodelovanja na delovnem mestu

Krepitev negativnih stereotipov in družbenih predsodkov

Znano je, da se je v zadnjih desetletjih družba močno razslojila po starosti. Otroci hodijo v šole, odrasli delajo v okoljih kjer ni otrok in starejši odrasli vse pogosteje živijo v segregiranih okoljih, domovih starejših, varovanih stanovanjih, posebnih vaseh itd. Posledično so starejši manj zmožni vzdrževati odnose z mladimi in mladi ne razumejo starejših ali proces staranja. Miti in stereotipi, ki nastajajo zaradi ločevanja generacij, vse manj virov za katere tekmujejo generacij, vse skupaj lahko privede do napetosti med generacijami. Pa vendar, kot smo že povedali v učni enoti 1, medgeneracijski projekti/programi lahko povečajo sodelovanje različnih generacij. Še več, trdimo, da nelagodje, ki vlada med generacijami lahko pripišemo bolj pomanjkanju priložnosti za ustvarjanje stikov, kot temu, da bi bilo takšno nelagodje nekaj povsem normalnega v odnosu med generacijami. Generacije bi se znale povezati, a priložnosti ni. Kadar delamo z več generacijami, moramo vedeti, da medgeneracijsko dleto zahteva stik med generacijami, o katerih krožijo negativni stereotipi. Npr. Javna občila pogosto pripisujejo negativna dejanja in altnosti mladim, mlade in stari delaavce pogosto obravnavajo le z enega zorišča, zorišča težav, ki jih povzročajo družbi in na trgu dela. Če z medgeneacijsko prakso povežemo mlade in stare, se je najprej treba posvetiti razpravi o stereotipih. Zdi se, da starejši težje kot mladi opustijo stereotipe

Kako mislite bi bilo moč na delovnem mestu stereotipe preseči?

Številne medgeneracijske prakse so namenjene temu, da rušimo mite o generacijah an delovnem mestu. Člani kolektiva in izobraževalci ter vodje medgeneracijskih praks morajo delati skupaj, da razvijejo okolje vzajemnega zaupanja. Tveganje sicer obstoja, da se to ne zgodi, in da se negativni stereotipi še utrdijo.

Dejavnosti

Hiter način medsebojnega spoznavanja udeležencev medgeneracijske prakse je dejavnost imenovanje **Podobnosti in razlike**. Zlahka jo prilagodimo posebnostim dleovnega okolja, v katerem smo. Tako se lahko npr. odločimo z atri teme, ki jih predlaga W. Stanton Smith (2008) in preučimo podobnosti in razlike na tem področju. (1) tehnologija, (2) odnos do poslovnega sveta in (3) odnos do potrošništva. **Izjava o stereotipih** morda zahteva več časa, Obe dejavnosti je moč prilagoditi. Obe dejavnosti dajte podlago za prihodnje delo.

Projekt SILVER je izdal kratek vodnik za organizacijo **Delavnice o stereotipih (Workshop on stereotypes)** Ta vodnik je namenjen izobraževalcem s področja razvoja zaposlenih in človeških virov.

Medgeneracijske metode in načini na delovnem mestu

Proces načrtovanja medgeneracijskega učnega programa na delovnem mestu

Ni vsemogočnih receptov za to, kako ustvariti uspešen medgeneracijski projekt/program. Tako je sleherni strokovnjak sam odgovoren, da načrta, preizkusi in evalvira svojo medgeneracijsko prakso. Ker je naše usposabljanje uvodno, pa vendarle navajamo nekaj korakov, ki jih velja je narediti na samem začetku na delovnem mestu. Navdih smo našli v MATES in SILVER, dveh evropskih projektih.

Ali potrebujemo medgeneracijsko prakso/program?

To je pomembno vprašnje, Moramo imeti razlog za uvedbo medgeneracijskega programa, da ne obvisi v zraku in ni sam sebi namen. V projektu SILVER poudarjajo, da je razlog morad v tem, ker želimo podati (1) znanje, (2) razviti kompetence in (3) povečati inovativnost. Morda pa so cilji drugačni? Morda pa želimo, da se generacije spoznanjo na neformalen način.

Bodite tisti, ki omogoča, da se navori strnejo, a nikakor ne delajte sami ! Res je, do, da ste navdušeni, podpora, ki jo dajete organizaciji in medgeneracijskemu programu sta dragocena.

V projektu SILVER poudarjajo, da je potrebno preveriti **obstoj štirih stopenj osveščenosti na delovnem mestu.**

- (1) Splošna osveščenost o tem, da se prebivalstvo stara.
- (2) Osveščenost o posledicah staranja prebivalstva za delovne organizacije.
- (3) Osveščenost o večji starostni raznolikosti ter o njenih posledicah za delovno organizacijo.
- (4) Osveščenost o tem, da lahko nastanejo prepreke na poti k medgeneracijskemu učenju.

V SILVER-ju je najti tudi **seznam dejavnikov in preprek**, s katerimi se srečujejo programi za boljšo osveščenost, tako na makro kakor tudi na mikro ravni.

Popisovanje medgeneracijskih srečanj na delovnem mestu lahko privede do izvajanja dejavnosti kot je naslednja, ki sta jo predlagala Biggs in Lowenstein (2011. Str. 16-17).

Potrebno je:

- ugotoviti, katere generacijske skupine in kateri zaposleni, na katerih položajih so vpleteni v medgeneracijske odnose, vidne ali nevidne,
- ustvariti prostor za sporazumevanje in komunikacijo generacij in sprejemnaje odločitve,
- pojasniti prednosti, ki jih vidijo posamezne generacije,
- analizirati medgeneracijsko razumevanje,
- učiti se spopasti z različnimi interakcijami med generacijami . Te so lahko namenejne prenosu znanja in izkušenj, lahko so izraz odpora in upora in so tako konfliktne narave, lahko pa so ambivalentne, tako da nihajo med sodelovanjem in konfliktom. Medgeneracijske interakcije so lahko tudi obravnavana vsebina medgeneracijskih praks na delovnem mestu.

Od kod začenjamo, iz kakšne situacije?

Potrebno je oceniti delovno organizacijo in navzočnost ali nenavzočnost medgeneracijskega sistema. Kako to storiti? MetLife Mature Market Institute in Generations United sta podala dva vprašalnika (eden je za oceno politike, drugi za oceno dejavnosti). V njiju boste morda našli navdih za svoje delovanje. Našli ju boste na straneh 16 in 18 v delovnem zvezku [Generations in the Workplace](#).

Drug zanimiv pripomoček je [Workplace Intergenerational Atmosphere Scale](#) (King, 2010). Ta instrument vključuje: zagotavljanje in ohranjanje medgeneracijskosti delovnih mest, vključevanje generacij na delovna mesta, odsotnost stereotipov, medgeneracijski stik. Ta instrument, ta lestvica lahko pripomore k poznavanju stanja medgeneracijskosti v vaši delovni organizaciji.

Podobno v projektu SILVER preverjajo preprke za medgeneracijsko učenje v delovnih organizacijah ali v delovnih timih. Predlagajo vprašalnik, skaterim preučujejo sodelovanje generacij kakr tudi druge značilnosti medgeneracijskih timov.

Kakšno medgeneracijsko prakso naj izberem?

Veliko je načinov organiziranja in strukturiranja medgeneracijske prakse. Najprej velja upoštevati g standardov medgeneracijske prakse, ki smo jih že opisali. Drugič, ne glede na to, za kakšno medgeneracijsko prakso se odločimo, njene glavne vsebine ostajajo iste.: uporabimo povezovanje podobnosti in razlik v individualnih in skupinskih identitetah na [delovnem mestu](#).

VODILO ZA PRAKSO

Kadarkoli organiziramo medgeneracijsko prakso, ne smemo pozabiti, da ne glede na to, v katero generacijo spadajo, zaposleni želijo biti spoštovani, priznani, spremljani, povezani, pa tudi želijo, da se jih spominjamo in se z njimi posvetujemo (W. Stanton Smith, 2008)

V projektu SILVER omenjajo štiri vrste medgeneracijskih praks:

[Medgeneracijsko mentoriranje in izmenično mentoriranje](#), npr. da starejši delavec nudi mentorstvo mlademu in mladi starejšemu

[Medgeneracijske time](#) ali starostno mešane time ustavrjamo predvsem zato, da zberemo podatke o različnem znanju, spretnostih, izkušnjah

[Zajemanje medgeneracijskega znanja](#) je preverjena metoda, ki se uporablja za popisovanje in formaliziranje znanja na način, ki omogoči hiter prenos znanja pa tudi, da je znanje moč hitro razumeti.

Medgeneracijsko usposabljanje in delavnice so namenjene temu, da spodbujajo usposabljanje v delavnicah, da spodbujajo učenje med generacijami.

Naslednja tabela projekta SILVER je povzetek glavnih značilnosti uporabe in ponudbe znanja. Priporočamo vam, da si ogledate spletno stran projekta SILVER in se spoznate z vrstami medgeneracijskih praks. Za vsako med njimi avtorji projekta ponujajo pripomočke in vire znanja.

Namesto vrst medgeneracijske prakse pa projekt IGLOO opiše šest vrst možnosti medgeneracijskega učenja v delovnih organizacijah

Vajeništvo: povezovanje nekoga, ki ima spretnosti, običajno je to odrasel človek, z nekom, ki se želi spretnosti naučiti, najpogosteje so to mladi.

Mentoriranje s pogovorom pomaga novim strokovnjakom, da zavzamejo položaj v delovni skupnosti tako, da spodbujajo preučevanje, odkrivanje, eksperimentiranje in tveganje.

Konstruktivno sporazumevanje: temelji na pozitivnih vprašanjih dejavnem poslušanju. To pomaga razvijati medgeneracijske odnose brez stereotipov, sodbe in strahu.

Boljšanje interakcije med generacijami z gradnjo močne medgeneracijske delovne sile in z vključevanjem raznolikosti.

Spreminjanje modela učne hierarhije. Poudarek ni več na starosti marveč na spretnostih, kar pomeni večjo enakost in učne procese, kjer se generacije vzajemno bogatijo

Dialog in učenje s skupnimi čutno-čustvenimi izkušnjami namesto dialoga in učenja na zgolj besedni ravni.

VODILO ZA PRAKSO

Ob spreminjanju podjetniških politik in prakse, Metlife Mature Market Institute in Generations United priporočata, da se postavijo naslednja štiri vprašanja, ki služijo kot neke vrste medgeneracijska očala,

Kako lahko vpletemo udeležence iz različnih starostnih skupin?

Pričnite z majhnimi koraki. V nekaterih dejavnostih, ki so odvisne od pričakovanj zaposlenih, je dobro, če pred začetkom medgeneracijske prakse organiziramo ločena srečanja za posamezne generacije še preden se generacije srečajo skupaj. Čimprej moramo udeležence povabiti k sodelovanju pri načrtovanju, postavljanju nalog, odločanju o dejavnostih in pri vseh mogočih podrobnostih. Prakso moramo načrtovati nadvse skrbno, ne smemo izpustiti izpred oči niti najmanjših reči.

Kako naj vem, če sem na pravi poti?

Evalvacija je bistvenega pomena zaboljšanje in razvoj medgeneracijske prakse/projekta/programa.

Pred začetkom se boste morali odločiti za načrtovanje programa z vidika: pridobivanja moči, vključevanja udeležencev v glavni tok družbenega dogajanja, prilagodljivosti programa, koristnosti in racionalne porabe sredstev.

Tri preprosta vprašanja za udeležence, ki jim jih postavimo ob koncu vsake dejavnosti, bodo dovolj, da evalviramo njihovo zadovoljstvo in izboljšamo medgeneracijski program.

- Kaj vam je bilo všeč?
- Kaj vam ni bilo všeč?
- Kaj je šlo dobro, a bi lahko bilo še bolje?

Kako lahko izboljšamo medgeneracijsko prakso. Na institucionalni ravni potrebujemo podroVeč o evalvaciji lahko preberete v Učni enoti 3.

Poglejmo zdaj nekaj temeljnih načel, ki jih velja upoštevati

Splošna osveščent o pomenu medgeneracijskosti naj bo v ozadju medgeneracijske prakse. Biggs & Lowenstein (2011)

Tudi sami moramo poiskati vsebinske vire za medgeneracijske programe, ki jih morda najdemo že pripravljenene na trgu.

Vodje medgeneracijskih programov morajo poznati značilnosti (podobnosti in razlike) posameznih generacij, kot jih prikazujejo različne študije o generacijah na delovnem mestu (npr. Tiha generacija, Baby Boomerji, Generacija X, Generacija Y) Pri tem se moramo zavedati, da te študije velikokrat ne ustrezajo različnim kulturnim okoljem, da morda študije, ki so bile narejene o baby boom generaciji na zahodu Evrope ne veljajo v celoti za te generacije, če so bile vzgojene v socialističnih državah Vzhodne Evrope.

Ponujajo se nam štirje koraki, ki jih lahko naredimo, da lahko delujemo v več generacijskem okolju v delovni organizaciji

- (1) Preučevanje pripadnosti generacijski identiteti. Sami sebe moramo umestiti v "generacijski prostor" in ugotoviti na kakšen način prispevamo k skupnosti izhajajoč iz značilnosti svoje generacije.
- (2) Razumevanje razmerij v položaju različnih generacij. V različnih situacijah moramo prepoznati bistvene generacijske vplive in razviti pogled občutljiv za generacije.

(3) Zavzemanje odnosa do generacijskih položajev in pogledov. Kritično moramo presoditi medgeneracijsko obnašanje.

(4) Delovanje in ne zgolj razglabljanje, zavedajoč se nuje povezovanja posameznih generacij in povezovanja generacij na delovnem mestu.

VODILO ZA PRAKSO (SPReW, 2008)

Upravljanje s starostjo na delovnem mestu. Raznolikost generacij naj postane prednost in vir, iz katerega črpamo, zaboljšanje odnosa med generacijami.

Upravljanje z znanjem. Ocena, uporaba in medsebojna menjava znanja, spretnosti starejših in mlajših zaposlenih.

Boljše priznavanje izkustva starejših, vključevanje starejših v mentorska razmerja in projekte.

Vzpostavljanje novih sistemov usposabljanja vzdolž poklicne poti v posameznih življenjskih obdobjih.

Boljšanje zadovoljstva z delom. Upoštevanja volje mladih do avtonomnosti, potrebe srednje starih generacij po prožnosti dela, potrebe starejših generacij, da opustijo fizično in psihično preveč naporana dela.

UČNA ENOTA 2 NALOGA

Medgeneracijsko učenje na delovnem mestu je, kot ste videli, bogato in raznoliko, široko. Imejte v mislih, kar ste spoznali. Zdaj vas prosimo, da izdelate kratek program medgeneracijske prakse na delovnem mestu. Pri tem upoštevajte naslednja vprašanja:

1. Pomislite na medgeneracijsko okolje, ki ga poznate. Kaj bi si želeli, da bi se spremenilo v odnosu med generacijami v obojestransko korist?
2. Opišite nekatere prepreke in težave, ki bi se lahko pojavile, ko boste združili generacije v medgeneracijsko prakso.
3. Kaj bi storili, da jih premostite? Navedite nekaj primerov medgeneracijskih tehnik, ki bi jih uporabili.

Literatura in viri

Anon: Achieving intergenerational fairness in employment policies and practice (2009)

Anon: Case studies examine practice in BNP Paribas, Google, Brunelcare, B&Q,

Anon: McDonald's and P&G. motivations of different generations.

Anon: Relationship with work (2005) San Francisco: Jossey Bass.

Anon: The Ageing World: Exploring the response of employers. This report

describes the four generations: Veterans, Baby Boomers, Generation X and

discusses why the generations misunderstand about each other

examines why generational diversity matters

offers Top Ten Tips for creating a winning strategy.

Anon: Generation Y and what organisations can do to attract and engage them.aspx)

<http://www.centreforip.org.uk/res/documents/publication/Achieving%20intergeneratio>

<http://www.re-employment.sg/web/ImgCont/311/TheAgeingworldexploring.pdf>

<http://www2.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/>

Doron, R., Parot, F.: Dictionnaire de psychologie, PUF, Paris, 1991, str.126.

[er%202009.pdf](#)

Findeisen, D. Identiteta, spoštovanje samega sebe in učljivost, v Andragoška spoznanja

Friedmann, G. Le travail en miettes- Spécialisation et loisirs, Gallimard, Paris, 1964.

Leiter, M.P., Maslach, C. (1999) Banishing Burnout, six strategies for improving your London.

Sainsaulieu, R.: L'identité au travail, Presses de la Fondation nationale des sciences

Sennett, R.: The Corrosion of Character, W.W. Norton & Company, New York,

Smith, W. S. (2008). Decoding generational differences: Fact fiction. . .or should we

Taylor, F.W.: The Principles of Scientific Managment. Harper and Row, New

Učna enota 3 – Spremljanje in evalviranje medgeneracijske prakse in medgeneracijskega učenja

Uvod

V tej enoti vam bomo predstavili metode za spremljanje in evalviranje medgeneracijskih praks in medgeneracijskih učnih programov. Spoznali boste načela spremljanja, pa tudi temeljne izraze in koncepte v povezavi z evalvacijo. Spoznali boste, kako zajeti vpliv in pomen medgeneracijske prakse in iz tega izpeljati argumente za trajnost posamezne prakse.

Ta enota obsega naslednje:

Temeljna načela evalvacije
Metode in pripomočki za evalvacijo

Rezultati učenja

Ob zaključku te učne enote boste:

- Razumeli pomen spremljanja in evalviranja medgeneracijskih praks in medgeneracijskih učnih programov
- Imeli vedenje o vrsti načinov spremljanja in evalviranja medgeneracijskih praks in medgeneracijskih učnih programov
- Razumeli vprašanja glede sodelovanja v spremljanju in evalviranju posameznih procesov.

8. Temeljna načela evalvacije. Zakaj evalvirati?

Evalviranje vpliva medgeneracijske prakse lahko obravnavamo kot bistveno dejavnost, ki jo opravimo na koncu projekta. Lahko jo obravnavamo kot izvedeniško nalogo, ki jo opravijo zunanji evalvatorji. Evalviranje je lahko pogoj za to, da pridobimo finančna sredstva. Lahko je tudi sestavni del medgeneracijske prakse. Vsekakor je evalvacija pomemben sestavni del načrtov in je v povezavi z določanjem ciljev. Namen evalvacije je tudi, da nam da moč, da spodbudi navdušenje in motiviranost za nadaljnje korake. Evalvacija tudi pomaga izoblikovati zamisli in predstavo o kakovosti in o tem, kaj je primer dobre prakse. Strateško je lahko evalvacija povezana z nekaterimi področji dela, denimo z doseganjem trdno povezane lokalne skupnosti ali z utrjevanjem povezanosti v soseski, z načrtovanjem in razvojem. Povezana je s prenosom znanja. Evalviramo lahko razpoloženje v organizaciji, ki vodi medgeneracijsko prakso, razpoloženje na delovnem mestu ipd.

Zapomnite si – To učno enoto lahko beremo in uporabljamo v celoti, vendar ni nujno, da evalviramo vsako fazo medgeneracijskega projekta. Morda je bolje, da se osredotočimo na posamezne vidike projekta, tiste, ki so za nas najpomembnejši in ki so pomembni tudi za razvoj projekta. Še več. Ta učna enota ni vodnik – zdaj je na razpolago veliko takšnih besedil – nekaj tovrstnih besedil je navedenih v oddelku Literatura in viri na koncu te enote. Želeli smo si, da bi ta Učna enota bila v vzpodbudo tistim, ki šele pričenjajo razmišljati o spremljanju in evalviranju svojega medgeneracijskega dela, kajti spremljanje in evalviranje sta bistven del projekta. Preden se podate v branje te učne enote, preverite, kako razumete evalvacijo. V ta namen odgovorite na naslednja vprašanja:

Povejte, kaj je res in kaj ni res?

- Glavni razlog za evalvacijo je, da dokažemo, da je nekaj bilo vredno denarja, ki smo ga vložili – ni res

Ni res – Evalvacija lahko pokaže, da je bil projekt vreden denarja, ki ste ga vložili. Evalvacija vam bo pomagala bolje razumeti projekt/program in lahko pokaže, da je delo, ki ste ga opravili, povzročilo resnično spremembo.

- Za evalvacijo so odgovorni le tisti, ki so zaposleni v posamezni organizaciji – Ni res

Ni res – Zaposleni so velikokrat odgovorni za evalvacijo, vendar evalvacijo lahko izvedemo z zunanjimi ocenjevalci, prostovoljci ali z udeleženi v projektu/programu.

- Evalvacija je lahko tudi zastonj – Res je

Res je – Če je evalvacija vgrajena v projekt/program od samega začetka in če je del celotnega projekta/programa, so stroški evalvacije lahko silno nizki.

- Evalvacijo je moč izvesti le na koncu projekta – Ni res

Ni res – Evalvacijski proces se lahko prične, čim pričnemo zamisel uresničevati. Evalvacija mora biti del procesa načrtovanja. Vse vidike evalvacije lahko načrtamo in zanje namenimo sredstva in to od samega začetka. Vendarle pa lahko evalvacijo izvedemo pred začetkom projekta, med projektom ali po koncu projekta.

- Evalvacija pomeni, da odkrijemo, kje se je »zalomilo« - Res je

Res je – Pomembno je, da vemo, da se lahko veliko naučimo tudi iz napak, kakor se učimo tudi iz tistega, kar nam je uspelo.

- Zato, da speljemo evalvacijo, moramo biti posebej usposobljeni – Ni res

Ni res – Če dobro načrtujemo in razumemo evalvacijski proces, smo lahko vanj vključeni vsi, vsak na svoj način.

- Rezultate evalvacije je treba podati v poročilih tistim, ki evalvacijo od nas pričakujejo – Ni res

Ni res - Z evalvacijo zbrane informacije lahko uporabljamo in jih tudi širimo v javnosti na različne načine: javna občila, lokalni radio, časopis ali televizija, novičke, seminarji ali delavnice, razstave, lepaki.

Kaj je evalvacija?

Kaj je za vas evalvacija?

Evalvacija je nekaj drugega kot raziskovanje in spremljanje. Raziskovanje pomeni »urejeno iskanje znanja«, medtem ko je evalvacija »proces presoje na temelju dokazov o programu«. Ker je evalvacija lahko široka in zahtevna, se kaj lahko zgodi, da različnim ljudem pomeni zelo različne stvari. Zato moramo dobro poznati razlike med posameznimi koncepti. Spremljanje pomeni postavitve posameznih procesov, s katerimi zapisujemo podatke o tem, kako projekt ali organizacija delujeta sleherni dan. Evalvacija pa pomeni ocenjevanje tega, kar se je zgodilo in sicer z vidika kakovosti in količine opravljenih storitev ali z vidika, denimo, postopkov oziroma procesov na delovnem mestu.

Evalvacija je več kot opisovanje tega, kar se dogaja. Je način, kako zbiramo dokaze in jih analiziramo, da lahko svoje delo prikažemo tudi drugim, da lahko pokažemo, če naš projekt ustreza pričakovanjem, ali jih morda celo prekaša. Vsi postopki evalvacije morajo biti kar se da pošteni. Če lahko dokažete, da ste prepoznali napake v projektu in da ste se nečesa iz napak naučili, je pravzaprav dokaz tega, da je vaše delo dobro.

Evalvacija pomeni zbiranje dokazov, merjenje vrednosti in kakovosti vašega projekta, nazadnje lahko pokažete:

- kaj deluje in kaj je delovalo v preteklosti
- kaj in zakaj ni delovalo
- kaj ste storili za udeležene v projektu
- kakšne spremembe so s projektnim delom nastale pri posameznikih, skupinah, širši skupnosti
- česa so se naučili zaposleni in prostovoljci
- kako ste uporabili finančna sredstva, ki so vam bila na voljo
- kaj bi v prihodnje storili drugače

Ko pričnemo z evalvacijo, postavimo nekaj temeljnih vprašanj.

- čemu bo koristila?
- si jo lahko privoščimo?
- imamo čas zanjo?

Ob besedi evalvacija pomislimo:

- zoprna mi je, kaj je tega sploh treba
- potrebna je, da nam sofinancer izplača sredstva
- spet bomo morali pisati in zbirati številke, vsebinskega dela pa ne bo
- pretiravajo, kdo ve zakaj bodo uporabili podatke

Kljub temu so nekateri izobraževalci in vodje medgeneracijskih praks pripravljeni poskusiti in pristanejo na evalvacijo:

- sploh ni bilo tako zoprno
- zdaj mi je že lažje
- zaradi evalvacije zdaj bolj cenim naš projekt



- nekatere stvari pa že pokaže

Zakaj evalviramo? Zakaj je evalvacija pomembna?

Zaradi različnih in dobrih razlogov. Vsekakor ne evalviramo predvsem zaradi sofinanciranja ali zato, ker neka institucija to od nas pričakuje. Evalvacija se razlikuje od drugih oblik preverjanja po tem, da ima drugačen namen. Cilj evalvacije je znanje in so stališča. Z evalvacijo se poskušamo učiti o tem, kako dobro ali kako slabo je izveden projekt/program.

Kaj je po vašem mnenju pomembno evalvirati v medgeneracijskem programu, ki ga vodite?

Evalvacija je pomembna iz več razlogov. Med drugim:

- zato, ker se učimo iz procesov, ki si jih želimo izboljšati
- zato, ker odgovorno uporabimo različne vire, ki jih imamo na razpolago
- prepričamo predpostavljene, da je delo vredno nadaljevati ali da je vredno poskusiti z drugačnim načinom dela
- pripomoremo k spreminjanju javnega mnenja in k spreminjanju javnih politik na temo medgeneracijskega povezovanja
- odkrijemo teze, s katerimi utemeljimo potrebo po nadaljnjem financiranju.

Kdaj pričnemo evalvirati in kdo naj bo vključen v evalvacijski proces?

Glede na vaše izkušnje, kdaj je najbolje pričeti z evalvacijo?

Evalvacijski proces se lahko prične, čim pričnemo zamisel uresničevati. Evalvacija mora biti del procesa načrtovanja. Vse vidike evalvacije lahko načrtamo in zanje namenimo sredstva in to od samega začetka. Vendarle pa lahko evalvacijo izvedemo pred začetkom projekta, med projektom ali po koncu projekta.

Koga bi vi vključili v evalvacijo?

Kratek odgovor: vse. V proces evalvacije so lahko vključeni vsi. Na primer:

- financerji, sofinancerji – občina, vlada, skladi
- direktorji
- osebje
- prostovoljci
- udeleženci
- javnost
- načrtovalci politik
- zunanji raziskovalci in univerzitetni učitelji

Od samega začetka se moramo vprašati, komu moramo evalvacijo zaupati. Ali je bolje, da jo naredimo sami ali je bolje, da jo za nas opravi nekdo drug. Obstajajo prednosti in slabosti, če evalvacijo opravi nekdo od znotraj ali nekdo od zunaj. Nekdo od znotraj lahko bolje pozna vprašanja organizacije, ima vzpostavljene odnose s prostovoljci in osebjem. Tisti, ki prihaja od zunaj, pa ima morda bolj objektivni pogled. V vsakem primeru pa se moramo vprašati čemu evalvacija služi.

Kaj evalviramo?

Natanko moramo opredeliti, kaj nas zanima in na kaj se želimo osredotočiti v evalvaciji.

Pri medgeneracijskih programih lahko evalviramo:

- Utemeljenost medgeneracijskih metod in načina, utemeljenost celotnega projekta. Ugotavljamo, v čem je medgeneracijski projekt različen od drugih projektov.
- Projekt/pobudo, cel projekt ali del projekta. Zato morajo biti cilji projekta merljivi in uresničljivi. Postavite jasne cilje in ti naj bodo jasno izraženi.
- Vpliv projekta ali pobude (rezultati). Učinkovitost osebja, ustreznost politik/postopkov ali načinov. Spoznanja iz evalvacije pokažejo, kako bi morali postopati v prihodnje. Tako imenovana evalvacija vplivanja in delovanja. Lahko ocenjujemo učinke izvedbe, na primer na udeležence, prostovoljce, osebje, skupnost. Lahko evalviramo pozitivne učinke za prostovoljce. Lahko evalviramo, kaj posamezni udeleženci čutijo o projektu.

9. Metode in pripomočki evalvacije

Najprej je treba postaviti kriterije, po katerih bomo ocenjevali uspešnost ali učinkovitost projekta. Ko pričnemo postavljati projekt, že moramo vedeti, na kakšen način ga bomo evalvirali.

Evalvacijo lahko izvajamo občasno ali nenehno. Kar ugotovimo, vnesemo v nadaljevanje projekta. Ohranimo tisto, kar je dobro, in opustimo tisto, kar je slabo. Pri tem moramo biti zelo natančni. Če ugotovimo slabosti, si ne smemo zatisniti oči, marveč jih moramo brez odlašanja popraviti. To evalvacijo bi lahko imenovali spremljajoča evalvacija. Podatki in dokazi, ki jih tako zberemo, naj bodo oprijemljivi in verodostojni.

Evalvacija ima več faz:

- opredelimo kontekst, v katerem evalvacija poteka
- določimo cilje evalvacije
- odločimo se, kako bomo postopali, da bomo te cilje dosegli
- vzpostavimo sisteme za zbiranje in analizo podatkov glede na cilje, ki jih želimo doseči
- ugotovimo, komu bo evalvacija služila
- ugotovimo, kako starejši in mlajši čutijo glede projekta, ali projekt na kakršenkoli način spreminja njihova življenja.

Kaj vam je lahko v pomoč pri načrtovanju evalvacije?

- vedeti moramo, kaj pomeni medgeneracijska praksa, kaj pomeni medgeneracijsko učenje, kako evalvacija zajame ključne elemente teh definicij.
- cilji projekta – Vedeti moramo, kaj so cilji in kakšne dokaze potrebujemo, da dokažemo, da smo jih dosegli.
- kriteriji financiranja – koliko smo bili uspešni pri porabi sredstev.
- projektni ali politični okviri – evalvacija naj jim ustreza.
- strateško načrtovanje – evalvacija naj bo vraščena v potrebe organizacije in njenih prednostih ciljev.

FAZE EVALVACIJE

so naslednje:

Faza načrtovanja projekta: V tej fazi preverjamo, ali bomo imeli dovolj denarja na razpolago, ali bo dovolj drugih virov za izvedbo projekta. Ugotavljamo, kdo bo odgovoren za evalvacijo projekta. Določamo jasne cilje in smotre evalvacije. Dosežemo soglasje glede spremljanja in evalvacijskih procesov. Zgodaj se moramo odločiti, na kakšen način bomo poročali in kdo bo »intelektualni lastnik« spoznanj.

Faza zbiranja dokazov: Tu ugotavljamo, v kakšnih časovnih okvirjih se delo odvija, s kakšnimi metodami, kako se uporabljajo spoznanja.

Faza interpretacije dokazov: Je bila interpretacija korektno izvedena? So kakšna nenavadna spoznanja? So spoznanja v povezavi s cilji in smotri projekta? Na kakšen način bomo spoznanja predstavili?

Faza poročanja o rezultatih in spoznanjih: Pisanje sporočila mora biti jasno zvezano s cilji in smotri evalvacije. Strategije širjenja rezultatov morajo določati, komu bomo rezultate posredovali.

Faza refleksije: Kaj moramo spremeniti? Kako bomo nekaj spremenili? Faza refleksije lahko nastopi med projektom ali ob koncu projekta/programa. Vprašamo se, kako bomo spoznanja uporabili za spreminjanje projekta ali programa.

Naslednja vprašanja moramo imeti v mislih:

- Kaj je namen evalvacije. Za koga jo delamo? Zakaj jo delamo?
- Kaj si želimo ugotoviti?
- Kdo bo evalvacijo načrtal in izvedel?
- Katere vidike medgeneracijskega dela želimo evalvirati in s čigavo pomočjo?
- Kako bomo zbirali podatke?
- Ali so vsi pristali na evalvacijo?
- Ali obstajajo kakšni modeli evalvacije?
- Kako bomo rezultate uporabili in kdo bo uporabljal rezultate evalvacije?

Zbiranje podatkov

Rezultate medgeneracijske prakse in medgeneracijskega učenja moramo strniti in jih posredovati tudi drugim na njim razumljiv način.

Navedite tri primere zbiranja evalvacijskih podatkov:

- 1.
- 2.
- 3

V nekem projektu so zbrali naslednje dokaze:

1. ugotavljali so prisotnost, kdo je bil prisoten in koliko jih je bilo
2. na koncu projekta so postavili diskusijsko skupino
3. v toku projekta so zbrali fotografije
4. študije primera
5. projektne izdelke
6. dnevnike
7. ankete in vprašalnike
8. slušne intervjuje z udeleženci
9. žariščne skupine
10. izjave
11. drevo, kamor lepimo izjave udeležencev
12. zapisnik o starosti, etničnem poreklu, spolu vsakega udeleženca
13. zapisnik o razpravi ob koncu slehernega srečanja
14. pisanje grafitov
15. table, kamor se pišejo zgodbe

Pri zbiranju evalvacijskih podatkov imejmo v mislih:

- Do kakšnih podrobnosti bomo šli?
- Katere metode so primerne?
- S katerimi metodami bomo najlažje zbrali podatke za svoj namen?
- Ali naj uporabljamo zmeraj isto metodo z različnimi vprašanci in v različnih situacijah?
- Kaj za nas predstavlja postopek zbiranja podatkov?
- Kako lahko udeležence vključimo v proces?
- Kaj še potrebujemo?

Širjenje/predstavitev evalvacijskih rezultatov

Navedite tri načine za posredovanje rezultatov evalvacije drugim:

- 1.
- 2.
- 3.

Primeri načinov predstavitve evalvacijskih rezultatov:

- poročila
- članki
- javna občila, na primer obvestila za tisk, radio, lokalni časopis, televizijo
- novičke
- predstavitev rezultatov različnim javnostim na konferenci, v delavnici
- razstave
- lepaki, zgibanke
- študije primerov
- seminarji in predavanja

Rezultate moramo posredovati predvsem udeležencem in deležnikom. Ker so bili vsi na nek način vključeni v evalvacijo je pomembno, da jim predstavimo rezultate evalvacije.

Pri predstavitvi rezultatov in evalvacijskih dokazov si postavimo nekaj vprašanj:

1. Zakaj smo evalvirali neko dejavnost?
2. Komu so informacije namenjene?
 - Kdo mora dobiti rezultate in kdo bi jih moral dobiti?
 - Komu bi rezultati lahko koristili?
 - Koga bi lahko zanimali?
3. Kateri načini sporočanja evalvacijskih spoznanj bi bili najbolj učinkoviti za posamezno publiko?
 - Kaj bo posamezni publiki ustrezalo, naj bo to DVD (to je morda odličen način za potencialne financerje, partnerje ali udeležence, ni pa dober za uradnike, ki zbirajo statistične podatke)
4. Kako se bodo udeleženci vključili v proces? Udeleženci so v središču pozornosti, v središču dejavnosti. Naj bodo tudi v središču zbiranja in predstavitve podatkov.

UČNA ENOTA 3

Literatura in viri

Intergenerational Programmes Evaluation, Sanchez, M. First Edition, 2007, First English Edition, 2009 © Spanish National Institute for Older Persons and Social Services Documents Collection, Technical Documents Series, Nº 21003

Evaluating Intergenerational Projects: A Practical Guide to Useful Resources. Beth Johnson Foundation November 2009.

How Do You Know That Intergenerational Practice Works? A guide to getting started on evaluating Intergenerational Practice'. (2004). Ellis, S. & Bernard, M. Beth Johnson Foundation

Ivanuš-Grmek, M.: Evalvacija v izobraževanju odraslih. Dušana Findeisen (ur.) Posebnosti izobraževanja starejših, 2013, str. 104 - 113
http://www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/posebnosti_izob_starejsih.pdf

Navajamo dva primera evalvacije:

- <http://www.ageuk.org.uk/brandpartnerglobal/londonvpp/documents/micommunity%20evaluation%20report%20final%20april%202012%20final%20180412.pdf>
- <http://www.leics.gov.uk/sharingstoriesintergenerationalprojectreport.pdf>

UČNA ENOTA 3 – Naloga

Pomislite na projekt, v katerega ste zdaj vključeni. Ali bi ga radi oblikovali v prihodnosti? V primeru, da ne veste, kaj bi, lahko izberete študije primera iz knjižnice ECIL. Kako bi projekt evalvirali? Naslonite se na znanje, ki ste ga pridobili v tem tečaju.

Opišite projekt/program/študijo primera, ki ga/jo boste evalvirali.

Opisujoč svoj evalvacijski proces imejte v mislih naslednja vprašanja:

Zakaj je pomembno evalvirati?

Kdaj bom evalviral?

Koga bom vključil v proces evalvacije?

Katere metode in pripomočke bom uporabil?

Kako bom širil ali predstavil evalvacijske rezultate (in komu)?

(1) Glosar

Cilji – Spremembe, ki jih s projektom želimo doseči.

Študija primera – Opiše situacijo posameznika, lokalne skupnosti, podjetj, kjer potekajo dejavnosti, o katerih zbiramo podatke.

Evalvacija – Proces ocenjevanja projekta na temelju zbranih podatkov in dokazov.

Notranja evalvacija - Evalvacija, ki jo vodi nekdo, ki je vključen v dejavnosti ali v organizacijo, kjer dejavnosti potekajo.

Spremljanje – Rutinsko in sistematično zbiranje informacij glede na dani načrt. Gre za zapisovanje podatkov in za posredovanje podatkov o programu/projektu, o vložku v projekt, načrtovanih rezultatih in o vplivu projekta.

Smotri – metode ali dejavnosti, s katerimi želimo doseči širše cilje.

Rezultati projekta – proizvodi, storitve, nove dejavnosti

Nasledki projekta – Spremembe, korist, učenje, drugi učinki, ki se zgodijo.

Kvalitativno raziskovanje – Gre za raziskovanje obnašanja. Kvalitativne metode odgovarjajo na vprašanja, zakaj in kako in ne le na vprašanja kaj, kje in kdaj.

Kvantitativne raziskovalne metode – Podatki

Ustreznost – Do kakšne mere cilji, rezultati, nasledki nekega projekta ali programa ustrezajo zahtevam politike organizacije, mesta, države.

Samo-evalvacija – Kadar organizacija uporablja svoje ljudi ali udeležence in njihove zmožnosti, da spremljajo in evalvirajo vsakodnevne dejavnosti v projektu.

Sumativna evalvacija – Evalvacija na koncu projekta. Preverjanje, do kakšne mere je projekt dosegel načrtovane cilje.

(3) Pa pričnimo – Načrtovanje evalvacijskih faz

Faza 1: Načrtovanje

Vprašanja:

Zakaj si želimo ustvariti medgeneracijsko prakso/projekt/program?

Kaj posebnega želimo doseči?

Kako bomo izmerili uspešnost?

Bodite pozorni na:

Oblikovanje tima za načrtovanje in vodenje evalvacije.

Prepoznavanje vlog in odgovornosti posameznikov znotraj tima.

Stroške in financiranje.

Prepoznavanje ciljev, smotrov in rezultatov, meril uspešnosti.

Faza 2: Zbiranje dokazov

Vprašanja:

Kakšne dokaze bomo potrebovali?

Katere metode bi lahko uporabili?

Kako bomo izmerili uspešnost projekta?

Bodite pozorni na:

Etična vprašanja.

Kako bo zbiranje podatkov in dokazov pripomoglo k uspešnosti?

Vrste dokazov, ki jih je potrebno zbrati in čas zbiranja.

Metode: kvalitativne, kvantitativne, primarni in sekundarni viri.

Uporabo kamer, video rekorderjev, vprašalnikov, intervjujev, žariščnih skupin itd.

Razvijanje evalvacijskega načrta – prepoznavanje metod, časovni razpored, velikost vzorca.

Zagotavljanje projektne evalvacije, ki naj bo obvladljiva. Vsi, ki so vpleteni v evalvacijo, naj imajo jasno določene vloge in odgovornost.

Faza 3 : Analiza in interpretacija

Vprašanja:

Kdaj analiziramo in interpretiramo zbrane podatke?

Kako interpretiramo podatke in dokaze?

Kako prepoznamo pomembnejše teme in vprašanja, izhajajoč iz podatkov.

Bodite pozorni na:

Raziskovalne cilje in smotre – uporabite jih za strukturiranje analize.

Razvijanje preproste statistike, izhajajoč iz kvantitativnih podatkov.

Razvijanje tem, izhajajoč iz kvalitativnih podatkov, če ste, denimo, uporabili posnete intervjuje in ste jih transkribirali.

Osredotočenje na pozitivne rezultate, kakor tudi na negativne.

Sprejmite tudi nepričakovane rezultate.

Inovativnost – Lahko kombinirate kvalitativne in kvantitativne metode.

Faza 4: Poročanje, razmišljanja in nadaljnje načrtovanje

Vprašanja:

Kako napišemo poročilo?

Preverite s partnerji ali financerji.

Ali potrebujemo tim, ki bo odločal o tem, kaj storiti?

Koliko časa bo trajalo vse skupaj?

Kakšna bo struktura poročanja?

Komu bomo poročali?

Bodite pozorni na:

V začetku boste morda uporabili analizi SWOT: Močne točke, šibke točke, priložnosti in težave, na katere lahko naletite v medgeneracijskem projektu/programu. Na tem bo počivalo poročilo.

Poročilo bo obsegalo:

- kontekst, v katerem študija nastaja
- cilje in smotre
- kazalnike uspešnosti
- etična vodila
- potek študije ali projekta
- spoznanja
- zaključek
- nadaljnje načrtovanje, razmislek in širjenje rezultatov projekta

(2) Dejstva, zaradi katerih je pomembno za organizacijo in zaposlene, da uvedejo evalvacijo medgeneracijskih programov

Evalvacijo morajo uvesti zato, da/ker:

1. vplivajo na oblikovanje politik in prakse ali da se na politike in prakso odzovejo
Medgeneracijske skupine in organizacije delujejo sredi širšega konteksta. Politične spremembe in spremembe financiranja ter zakonodaje imajo vpliv na nas in evalvacija lahko pripomore k temu, da se ustrezno odzove na spremembe.
2. razložijo, kako se delo razvija in kako se cilji spreminjajo
Medgeneracijske prakse se nedvomno razvijajo, prihaja do sprememb in prilagajanja.
3. prepoznajo pomanjkljivosti in vrzeli
Včasih prihaja do podvajanja medgeneracijskih praks in evalvacija pomaga, da pokažemo, da je naše delo ustrezno in potrebno.
4. je evalvacija potrebna udeležencem, deležnikom
Sektor medgeneracijskih praks potrebuje evalvacijo. Najmanj kar nas zanima je to, komu medgeneracijska praksa koristi. Moramo se vprašati tudi, če tisto, kar ponujamo, ustreza potrebam in ciljem, ki si jih želimo doseči.
5. je evalvacija potrebna prostovoljcem in osebju
Prostovoljci nedvomno pričakujejo, da jih bomo lahko prepričali, da je njihovo delo potrebno. Evalvacija poveča zaupanje prostovoljcev do izvajalcev medgeneracijske prakse. Evalvacija pomaga osvetliti posamezna vprašanja, motivirati prostovoljce, pokazati prostovoljcem in zaposlenim, da so s svojim delom povzročili spremembe.
6. se izkažejo kot dobri gospodarji
7. dokažejo strokovnost
Evalvacija je dokazilo, da cenijo vrsto virov, ki so jim dani, pa naj bodo to finančni viri ali zaposleni ali prostovoljci ali prostori
8. pokažejo zavzetost
9. izkažejo, da je njihovo delo vredno
10. jim pomaga zagotoviti financiranje

Razmislek o evalvaciji medgeneracijske prakse in učenja - opomnik

- Evalvacija navadno pokaže, kako zapleteno je funkcioniranje ali kako zapleten je razvoj medgeneracijske skupine/projekta/programa. Če pričakujemo, da bo evalvacija naredila stvari bolj preproste, ne bomo zadovoljni. Pa tudi evalvacija ne sme biti preveč intelektualna ali zapletena!
- Evalvacija je uporabna le, če jo uporabimo. Če se ne zmenimo več za rezultate, ko so ti enkrat zbrani, nam ne bodo v pomoč pri medgeneracijskih projektih/programih.
- V evalvaciji ne sme biti napak. Učimo se tako iz pozitivnih kot negativnih spoznanj.
- Evalvacija pomeni zavzetost.
- Evalvacija naj pomaga razvijati skupino, organizacijo/projekt/program in na vseh ravneh potrebujemo zavzetost. Zavzetost posameznikov, zavzetost direktorjev, tudi zavzetost sodelavcev.
- Evalvacijo moramo uveljavljati v vsakdanjem življenju. Tako bo manj ogrožujoča.

KNJIŽNICA

Učna enota 1 / ECIL MLADI http://www.utzo.si/wp-content/uploads/2014/09/Ecil_mladi.pdf
Sodelovanje med generacijami <http://www.utzo.si/wp-content/uploads/2015/09/Sodelovanje-med-generacijami.pdf>