



Kraków
17.05.2022

O POTRZEBIE DIALOGU MIĘDZYGENERACYJNEGO W SZTAFECIE POKOLEŃ

dr Magdalena Urlińska-Berens



KOMUNIKOWANIE (SIĘ)

„Człowiek nie może nie komunikować się, żadna grupa ludzka nie może powstać, trwać i działać bez porozumiewania się. Komunikowanie jest procesem powszechnym, globalnym i naturalnym (...) Komunikowanie spełnia zatem ważną funkcję – spoiwa łączącego każdą społeczność”.

B. Dobek-Ostrowska, R. Wiszniowski, Teoria komunikowania publicznego i politycznego, Wrocław 2007, s. 17.



Dialog jest formą relacji międzyludzkich opartą na spotkaniu, która w swoim założeniu dąży do poznania się i zrozumienia racji wszystkich stron w nią zaangażowanych, a to oznacza, że wszyscy jej uczestnicy muszą być otwarci na taką możliwość i siebie nawzajem. Muszą pozwolić sobie na zrozumienie czyichś racji i niezamykanie się we własnych poglądach.

Umiejętność dialogowania staje się współcześnie koniecznością. Kluczowym elementem jest wzajemne rozumienie i świadomość tego, czym jest mądry dialog i w jaki sposób należy go uprawiać. Bez założeń, uprzedzeń, stereotypów, ukrytych oczekiwań i pragnień.



Sztuka negocjacji na gruncie rodzinnym to alternatywny sposób rozwiązywania sporów. Jest procesem osiągnięcia porozumienia, wymiana argumentów, podejmowania wspólnych decyzji, wypracowywania wspólnych uzgodnień, rozwiązywania rozbieżności, które mogą pojawić się w wyniku konfliktu interesów członków rodziny.

Strategia negocjacji zakłada traktowanie rozmówcy jako partnera, który podobnie jak my nie lubi przegrywać, oczekuje, iż będzie traktowany z szacunkiem i zrozumieniem. Negocjacje to uczenie się siebie nawzajem w relacjach.



Efektywna komunikacja w rodzinie wymaga świadomego współbycia, aktywnego nasłuchiwania, jasnego określenia swoich potrzeb, wspólnego rozwiązywania problemów i wypracowania optymalnych dla wszystkich członków rodziny rozwiązań.

Dialog i proaktywna postawa pozwala zacieśniać więzy, buduje w domu atmosferę zaufanie, pozwala na bieżąco reagować na konfliktogenne sytuacje. Doświadczanie bliskości emocjonalnej z rodzicami, zaspokajanie potrzeb dzieci, sprawienie, że czują się wysłuchane, ważne, bezpieczne i kochane, daje im siłę do pokonywania trudności.



***„KAŻDE POKOLENIE MA WŁASNY CZAS. KAŻDE
POKOLENIE CHCE ZMIENIĆ ŚWIAT...”***

Kluczowe dla dialogu międzypokoleniowego jest zrozumienie wzajemnych oczekiwań, potrzeb, sposobów postrzegania sytuacji, zrozumienia źródeł określonych zachowań, postaw i reakcji, systemu wartości poszczególnych członków społeczeństwa, będących reprezentantami następujących po sobie generacji.

Aby mógł zaistnieć międzypokoleniowy dialog konieczne jest dostrzeżenie i zrozumienie nie tylko wzajemnych różnic (wynikających z odmiennych stylów wychowania, sytuacji społecznej, ekonomicznej, kulturowej i politycznej, w której przyszło żyć i funkcjonować poszczególnym członkom rodziny), lecz również uświadomienie sobie jak wiele jest elementów łączących, stanowiących wspólny mianownik w relacjach społecznych.



Aby mógł zaistnieć międzypokoleniowy dialog konieczne jest dostrzeżenie i zrozumienie nie tylko wzajemnych różnic (wynikających z odmiennych stylów wychowania, sytuacji społecznej, ekonomicznej, kulturowej i politycznej, w której przyszło żyć i funkcjonować poszczególnym członkom rodziny), lecz również uświadomienie sobie jak wiele jest elementów łączących członków rodziny, stanowiących wspólny mianownik w relacjach wewnątrzrodzinnych.

Zrozumienie wzajemnych potrzeb i oczekiwań to punkt wyjścia do pozytywnej relacji. W sytuacji, gdy członkowie rodziny nie potrafią lub nie mają możliwości wyrażenia swoich poglądów, przemyśleń, nie są w stanie otwarcie mówić o swoich oczekiwaniach czy pragnieniach, wspólnota rodzinna narażona jest na tworzenie się wewnętrznych konfliktów. Budowanie dialogu w rodzinie odbywa się poprzez negocjowanie swoich pozycji.



WIEDZA O SOBIE I INNYCH LUDZIACH

WIEDZA O SOBIE

– to zbiór przekonań o własnej osobie, to struktura poznawcza dotycząca „Ja”, to autoschematy oparte na powtarzających się ocenach i kategoryzacji własnych zachowań. W schemat „Ja” wpisane są dane tożsamościowe, jak i wspomnienia czy przypisywane sobie cechy osobowościowe, struktury poznawcze, które podlegają przetwarzaniu. Najważniejszą funkcją wiedzy o sobie jest samoregulacja, jednostka stara się przetrwać i zaadaptować się do warunków, w jakich przychodzi jej funkcjonować. Dla przetrwania kluczowa jest znajomość własnych atutów i słabości, zdolności i ograniczeń. T. Higgins w kontekście wiedzy o sobie wyróżnia „Ja przemyślane” będącym skarbnicą wiedzy o relacjach pomiędzy samym sobą a otoczeniem.

WIEDZA O INNYCH

– to system przekonań (schemat) o tym, co myślimy o świecie społecznym, o innych ludziach, grupach społecznych (stereotypy), rolach społecznych (matki, ojca, partnera, pracownika), sytuacjach społecznych (kanon zachowań w określonych sytuacjach). Schematy różnią się ze względu na fakt, iż ludzie posiadają odmienny bagaż doświadczeń życiowych, mają różne zasoby zgromadzonych informacji o otaczającym świecie społecznym.



POKOLENIE BABY BOOMERS (1945-1964)

tzw. pokolenie wyżu demograficznego i gospodarczego boomu. Pokolenie, które przyszło na świat po II wojnie światowej i dorastało w okresie politycznych oraz społeczno-gospodarczych transformacji. W życie zawodowe wchodziło na przełomie lat 70. i 80, w czasie robotniczych protestów, „Solidarności” i stanu wojennego. Charakteryzuje pokolenie Baby Boomers’ów to, że:

- ceni zaangażowanie w pracę**
- lojalne wobec pracodawcy**
- lubi pracę indywidualną i w zespole, nie lubi rywalizacji**
- duża stabilność zachowań**
- uznaje autorytety**
- wierzy w sprawdzoną wiedzę i ekspertów**
- cierpliwe**
- ważące słowa**
- akceptujące narzucane reguły**
- lubiące być docenione**
- potrzebujące pomocy w trakcie zmian**
- cel ogółu stawia nad własne cele**
- chce coś po sobie zostawić potomnym**

BABY BOOMERS to pokolenie, które:

- ceni sobie zaangażowanie w pracę, mają udaną karierą, jest niezwykle lojalne względem pracodawcy, preferuje pracę indywidualną lub kooperację niż rywalizację
- charakteryzuje duża stabilność zachowań, uznanie autorytetów, cierpliwość i wyważenie słów
- ma większą skłonność do akceptowania reguł narzucanych odgórnie
- często potrzebują wsparcia w procesie dokonywania zmian w organizacji
- przejawiają potrzebę uznania, chociaż ważne jest dla nich dobro pracodawcy i to, co mogą dać od siebie
- sprawnie radzi sobie w wirtualnej przestrzeni i w zakresie nowoczesnych technologii albo wycofuje się z życia zawodowego, napotkawszy trudności miewa problemy z dostosowaniem do oczekiwań współczesnych pracodawców
- charakteryzuje je mała mobilność zawodowa i geograficzna, preferuje tradycyjny model kariery, realizowanej najlepiej w jednej firmie
- nie do końca akceptują media społecznościowe
- preferuje tradycyjne metody nauczania (spotkania „twarzą w twarz”), sposoby uczenia się i zdobywania wiedzy, uczy się chętniej gdy ma narzucone wytyczne od nauczyciela, rozwiązuje problemy po uzyskaniu konkretnej informacji pochodzących z różnych źródeł, uczy się ze względu na chęć aktualizacji wiedzy



POKOLENIE X (1965-1980/81)

„X” w nazwie pokolenia nie jest używany przypadkowo, ponieważ oznacza niewiadomą, z jaką boryka się osoby należące do tego pokolenia na co dzień w swojej egzystencji. To pokolenie skoku cywilizacyjnego i technologicznego, które w dużej mierze zmagają się z nadążaniem za dynamicznymi zmianami. Charakteryzuje pokolenie to, że:

- ceni sobie stabilizację, nauczone pokory i szacunku do pracy, doceniają to, co mają
- istotna jest kariera zawodowa i zaangażowanie w pracę, lubi niewymagającą pracę i jest jej wierne
- najwyższą wartością jest rodzina
- dba o jakość życia prywatnego i zawodowego
- samodzielne w decyzjach
- aktywne społecznie i zawodowo
- niestabilny rynek pracy i rywalizacja z pokoleniem Y budzi w nim lęk i niepokoje
- musi mieć poczucie sensu działania
- nastawione na kooperację



POKOLENIE X (1965-1980/81) to pokolenie, które:

- to pokolenie prowadzące nieustanny wewnętrznie dialog o sensie swego istnienia
- skutecznie opiera się trendom społecznym, jest niepodatna na krzykliwe reklamy, nie podąża za chwilowymi trendami, kwestionuje ogólnie obecny konsumpcjonizm
- to osoby bogate intelektualnie, samodzielnie poszukujące wiedzy,
- pokolenie wymagające od siebie i od innych, nie podąża za tym co łatwe i dostępne
- to osoby o ustabilizowanej sytuacji prywatno-zawodowej, z bogatym doświadczeniem i długim stażem pracy, często zajmują wysokie stanowiska menedżerskie lub eksperckie
- ceni sobie równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym, jak również możliwość realizacji, wdrażania własnych pomysłów, kreowanie rozwiązań
- chętnie się uczy i dzieli wiedzą



POKOLENIE Y (Millenialsi, Echoboomers) (1981 - 1994)

Generacja Y to osoby urodzone w wyżu demograficznego lat 80. XX wieku. To grupa aktywna, dobrze zaznajomiona z cyfrową rzeczywistością, wykorzystująca nowinki technologicznych. Świetnie odnajduje się w czasach globalizacji i dynamicznych przemian, rozumie i korzysta z możliwości jakie daje.

Pokolenie to świadomie opóźnia swój start w dorosłość, często mieszka z rodzicami, oddala swoją potrzebę materialnego posiadania na rzecz gromadzenia nowych życiowych doświadczeń.

Potrzebuje się rozwijać, chcą się realizować i zdobywać nową wiedzę. Jest bardziej tolerancyjne i otwarte na inność. Socjalizm to dla niego odległe i przebrzmiałe echo realiów, w jakich żyło pokolenie rodziców.

Czas wchodzenia w okres stabilizacji w życiu zawodowym oznacza, że na równi ważna jest kwestia wynagrodzenia i bonusów, jak i możliwość osiągnięcia kolejnych szczebli kariery.



POKOLENIE Y to pokolenie, które:

- potrzebuje niezależności, ma wysokie oczekiwania**
- szuka autorytetów-mentorów, jest gotowe uczyć się i rozwijać**
- niechętnie wiązać się długotrwale**
- inwestuje w siebie, rozwija pasję, koncentruje się na sobie, swoich potrzebach i korzyściach**
- jest mniej lojalne wobec pracodawców, ale zaangażowane w pracę, gdy ta spełnia oczekiwania i potrzeby**
- brak samodyscypliny i cierpliwości**
- aktywne, ma wysokie poczucie wspólnotowości**
- edukacja traktowana jest jako inwestycja (w siebie i swój rozwój), często wiąże się to ze spłacaniem latami długów edukacyjnych (to koszty poniesione w związku z podnoszeniem kwalifikacji, nabywania nowych kompetencji)**



POKOLENIE Z (1995-2011/2015) (pokolenie IGen)

To pokolenie przełomu lat 90. XX i 2000-nych XXI wieku.

Ta grupa zna wagę i znaczenie powiązań, jakie dają relacje społeczne oraz możliwości, jakie ze sobą niosą. Jest elastyczna i sprawnie posługująca się nowoczesnymi technologiami, jest w stanie pozostać online 24/dobę.

Świat wirtualny i realny jest tym samym światem. Pokolenie Z nie potrafi funkcjonować bez sieci i mediów, to ich codzienność (często posiada dwa konta, jedno prywatne, drugie publiczne, oszczędnie dzieli się informacjami o sobie w sieci)

Jest odporne na zmiany, które są dla pokolenia Z codziennością. Często prowadzi bardzo aktywne życie w świecie wirtualnym. Portale społecznościowe, chat'y, fora to miejsca wymiany informacji, zasięgania opinii, wyznaczania trendów, dają możliwości autoprezentacji i zdobywania kluczowej wiedzy.

Pokolenie Z dopiero wchodzi na rynek pracy. Głównym motywatorem jest możliwość pozyskiwania wiedzy i zdobywania doświadczenia, realizacji projektów pozwalających na stałą możliwość podnoszenia kwalifikacji.

POKOLENIE Z to pokolenie, które:

- ❑ ma problem z pogodzeniem się z wizją długofalowych działań i budowania kariery małymi krokami, niecierpliwe i w ciągłym biegu, potrafi robić kilka rzeczy na raz, ale trudno mu się skupić na jednym zadaniu
- ❑ jest mobilne, bez obaw uczy się nowych rzeczy, wyjazdy to sposób nauki, aby się doskonalić, mieć praktykę, poznać nowe rozwiązania i metody
- ❑ zna kilka języków, sceptyczne wobec systemu edukacji (dostrzega potencjał w alternatywnych formach zdobywania wiedzy)
- ❑ nie boi się zmian, szuka różnorodności, wyzwań, aby było ciekawiej
- ❑ jest otwarte na kooperację z innymi kulturami, empatyczne, wrażliwe, otwarte na emocje (swoje i innych), przez co jest społecznie postrzegane jako „nadwrażliwe”, „niestabilne emocjonalnie” (stąd określenia „pokolenie płatków śniegu”, „pokolenie truskawek”)
- ❑ lubi pracę w zespole, chociaż preferują samodzielne działania
- ❑ jest zorientowane społecznie, tolerancyjne, empatyczne, promuje proekologiczne postawy i zachowania



„JAKA JEST GENERACJA Z?”



LINK DO FILMU:

https://www.youtube.com/watch?v=KYsEYgusm1U&t=21s&ab_channel=TOJU%C5%BBDZI%C5%9A



Rok urodzenia to za mało informacji, aby opisać jednostkę, pozwala jedynie skategoryzować jednostkę, osadzić jej życie w ramach czasowych, pokazując i wyjaśniając przy tym elementy tworzące dla jej biografii tło społeczne, polityczne, gospodarcze czy kulturowe.

Przynależność do danej generacji (pokolenia) nie definiuje konkretnej osoby, jednak obserwacja i analiza postaw czy zachowań reprezentantów następujących po sobie pokoleń, pozwala badaczom wyróżnić zbiory wspólnych i odmiennych (różnicujących) cech.

Różnice w pokoleniach i charakteryzujące je trendy oraz tendencje zachowań pokazują dynamikę rozwoju życia, zmian, jakie dokonują się w obrębie poszczególnych sfer życia codziennego przedstawicieli kolejnych pokoleń.

Zrozumienie wzajemnych różnic, odnalezienie tego, co łączy, a nie dzieli, pozwala wyjść poza schematy, uogólnione stereotypowe opisy.

Koncentrowanie się wyłącznie na negatywnych cechach danego pokolenia, sprawia, że gubi się jego twórczy potencjał, nie dostrzega tego, co wartościowe, tego, co może być wspólnym mianownikiem i podstawą do budowania płaszczyzn porozumienia.