

ADAPTING TRAINING STYLES AS AN OPPORTUNITY TO ENHANCE THE PROFESSIONAL QUALIFICATIONS OF GENERATIONS X, Y AND Z

Teodora P. Chalakova

Ministry of Defence of the Republic of Bulgaria
t.chalakova@mod.bg

***Annotation.** Each generation of learners brings with it new challenges and therefore new benefits for the learning process. In order to properly address the generational learning needs, all teachers, instructors, commanders and superiors responsible for the training and professional development of servicemen need to understand the stereotypes of generations X, Y and Z. Each generation has its own learning preferences, as well as its own motivational learning, which are largely shaped by the education system, methods and forms of learning, as well as modern technologies. Taking the time to understand the core values, beliefs and views that shape each generation will in itself ensure better convergence. The different teaching styles and experience of the teacher require the development of a wide repertoire of best teaching practices to be adapted to different generations.*

***Keywords:** Generation X, generation Y, generation Z, Learning styles.*

АДАПТИРАНЕ НА СТИЛОВЕТЕ НА ОБУЧЕНИЕ КАТО ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПОКОЛЕНИЯ X, Y И Z

Теодора П. Чалъкова

Министерство на отбраната на Република България
t.chalakova@mod.bg

Стилът на обучение е естественият или привичен модел на индивида за придобиване и обработка на информация в учебни ситуации. Основната му концепция е, че хората се различават по начина, по който учат. Идеята за индивидуализирани стилове на обучение възниква през 70-те години на миналия век и оказва значително влияние върху обучението. Привържениците на използването на стилове на обучение в образованието препоръчват преподавателите да оценят сти-

ловете на обучение на своите обучаеми и да адаптират използваните методи в класната стая, за да отговарят най-добре на стила на учене на всеки ученик.¹

Често, когато мислим за разнообразие в класната стая, мислим за възраст, пол, раса или дори култура. Днес обаче трябва да добавим и разнообразието в поколенията обучаеми. Стилът на обучение е уникален за всеки индивид поради различни причини, които са присъщи на неговата или нейния начин на живот и педагогически ефекти. Всички поколения отдават значение на възможностите за обучение и развитие, но се различават в предпочитанията си към методите на усъвършенстване, формите и стила на учене, времето за усвояване и прочие. Познавайки различните стилове на обучение, обучаемите могат да обогатят своите знания и умения, както и да повишат резултатите от обучението си.

Точно както има различни стилове на обучение (визуално, слухово и т.н.), има и стилове за обучение на различните поколения. Информираност за предпочитанията на поколенията е само част от планирането и провеждането на ефективно обучение. И така, как да улесним обучението на различните поколения? Отговорът изисква разбиране как различните поколения ценят обучението и как те обичат да се учат.

В „днешната класна стая“ съжителстват три поколения – X, Y и Z. Това от своя страна води до нови предизвикателства, но в същото време и възможност за „сътрудничество“ между преподавателя и обучаемите. Представителите на всички поколения ценят обучението, но го ценят по различен начин.

Поколение	Какво мислят за обучението и повишаването на собствената си квалификацията
Поколение X – група от хора родени в периода 1965 - 1979 г.	Обучението е моята сигурност. Ако не уча, тогава няма да бъда подготвен за бъдещето.
Поколение Y – група от хора, родени в периода 1980 - 1995 г.	Кой би работил за организация, която не му осигурява допълнително обучение?
Поколение Z – група от хора, родени в периода 1996 – 2009 г.	Ние сме движещата сила в иновациите на нови учебни инструменти, стилове на преподаване и неограничен достъп до ресурси.

Всяко поколение е повлияно от заобикалящия го свят и събитията, които са се случили през живота, особено през юношеството му. Поколение X е първото поколение, което често живее в дом с двама работещи родители или със самотен, разведен родител. Те обикновено са много независими, трудолюбиви, имат социална съвест, отделят време за семейството и мразят бюрокрацията. Вярват, че организациите, които не предоставят възможности за учене ограбват тяхното бъдеще.

Поколение Y от своя страна подкрепят връщането към семейно-ориентирания живот. Обикновено те са много социализирани, социално отговорни, ценят взаимоотношенията, търсят баланс между работа и личен живот, лоялни и разумни, на „ти“ с новите технологии.

Последното поколение, което „ударно“ започва да навлиза в работната сила е поколение X. Социалните медии играят голяма роля в живота на неговите представители. Техните черти включват да бъдат зависими от технологиите, както и от семействата си, социално либерални и гостоприемни.

Поколение X, Поколение Y, Поколение Z - тези фрази често се „набиват на очи“ в специализирания печат. Кой са тези господа и дами? Защо и какво трябва да знаем за тях?

Терминът „Поколение X“ се използва за пръв път от Джейн Деверсън през 1964 г., когато пише за британската младеж. Той става популярен след като канадският писател Дъглас Копланд публикува роман със същото име през 1991 г. Социолозите започват да наричат писмото „X“ поколение, родено от средата на 60-те до средата на 80-те години. По аналогия следващото поколение

¹ What does learning styles mean? (definitions.net)

ние е наречено „Y“, а след това се появява „Z“. Децата, които ще бъдат родени от представители на „Z“, вече се наричат от мнозина „Поколение на Алфа“.

През същата година двамата американски изследователи Уилям Щраус и Нийл Хоув решават да опишат характеристиките и различията на различните поколения в книгата „Поколения, история на бъдещето на Америка“. Създадената от тях теория се основава на факта, че ценностните ориентации на различните поколения са значително различни. Те проучват тези различия, както и причините, които ги пораждат (политическата и социална ситуация, нивото на техническо развитие, значимите събития от своето време). Най-важният момент от теорията за Хоув и Щраус е цикличният характер на поколенията. Според техните наблюдения, всяко пето поколение има подобни стойности и това позволява да бъдат направени дългосрочни прогнози. [1]

В различните страни границите на поколенията често не съвпадат поради икономическите и културни характеристики. На Запад поколение „Y“ се раждат през 1980-1982 г., а в Източна Европа и Русия по-късно – през 1985 г. Случва се така, че хора от една и съща възраст принадлежат към различни поколения - това не е датата на раждане, а въпросът дали човек споделя конкретни ценности. Условието, в които е израснал, също са от значение.[2]

Общо прието е, че хората от поколение X са родени в периода между 1966 и 1980 година на XX век и техният мироглед бива оформен от глобални политически събития, настъпили по време на тяхната младост. Събития като Виетнамската война, падането на Берлинската стена, краят на Студената война, ерата на правителството на Маргарет Тачър и други, които са помогнали за оформяне на културата и възпитанието им. Основната им отличителна особеност е независимостта. Те се наричат „деца с ключа около врата си“, сами се прибират, сами си приготвят храна. Типични характеристики общо за тях са: грамотност, глобално съзнание, висок коефициент на интелигентност, самоувереност, прагматизъм, способност за оцеляване в критични ситуации, любопитство, упорит работохолизъм и безкрайно търпение.

Поколение – Y, обича да му се възлагат задачи, но не и ако трябва да се вмести в темпото на работодателите, биха искали да работят със свои срокове и да са по-гъвкави. За тях работата в дадена организация няма дългосрочна перспектива, а значение има само заплащането.

Групата на поколението Y обхваща хората, родени от 1980 година на XX век до 1995 г. Те не признават старшинството, опита, квалификацията. Вярват, че им се полага работа с висок статус и много свободно време, без да полагат много усилия. Работят, за да се забавляват. [3]

Развитието на информационните технологии и пълната наличност на информация, включително музика, филми и книги, както и способността да общуват с хора от всички краища на земята, има специално въздействие върху тях. Основната им отличителна черта е желанието за самореализация. В работата и обучението на представители на поколение Y е важна гъвкавостта и творчеството. Тяхното съзнание е оформено от технологичната революция, която възникна по време на тяхната младост. Оборудвани с най-новите технологии, представителите на това поколение са в мрежата 365 дни в годината. Те имат общи черти със следващото поколение – Z.

„Технология в кръвта“ това е основната характеристика на Z. Ключовият термин в цялата тази история е Digital Natives т.е човек, роден или възпитан през ерата на цифровите технологии и познаващ компютрите и интернет от ранна възраст [4]. В цифровия свят те се развиват в чат стаи, форуми, общности и др., изглеждат заедно, но всеки в приспособлението си, всеки у дома си. Семейството за тях е най-сигурното място на земята. Деца характеризиращи се с висока социална активност и необходимост от постоянно обмен на информация и данни. Те са независими в преценката и не харесват трудните и бързи правила. Живеят игриво и не признават властите, предпочитайки да общуват при равни условия.[5]

С последната буква от латиницата – Z се обозначават родените между 1996 и 2009 г. Това е поколение, което не си спомня времето, когато е нямало технологии. Това са изключително визуални млади хора.

Учените отбелязват, че границите на поколенията се изчисляват с предположение за ± 3 години, а за хората на кръстопът на поколенията характеристиките и на двете са често характерни или се преплитат.

Невъзможно е да бъдат измерени всички поколения с една мярка - техните идеи за „мечтата“ и за „живота“ са твърде различни. Според експерти на пазара на труда теорията за поколенията не е модерно хоби, а разширяване на възможностите за привличане, управление и обучение на персонала.

Не толкова отдавна преподавателите работеха с обучаеми от поколение X, които ценят индивидуализма и независимостта. Те лесно приемаха пасивния метод на учене, самостоятелната работа, която по някакъв начин влияе върху методологията на образованието. Но новото поколение обучаеми се нуждаят от промяна и нови интерактивни форми на обучение.

В близко бъдеще ще бъдем свидетели на промяната в обучаемите от едно културно поколение (Y) в новото поколение (Z), което разбира се, ще повлияе след време (ако вече това не се е случило) и на състоянието на образователния процес в учебните заведения. Резултатът от тези процеси са между-културните шокове в комуникационната система или културните противоречия между поколение X (учител) и Y, Z (ученици), промени в нивото на полученото образование.

Разглеждайки психологическите характеристики на „X“ от казаното по горе, става ясно че същият е роден в периода на трансформация под влияние на културните и социално-демографските фактори на околната среда. Представители му са свикнали да разчитат само на себе си и на собствения си опит. Едно поколение, израснало без пълен контрол над родителите, оценява семейните ценности. Нещо повече, хората на поколение X изглеждат като хора, които обичат свободата с нестандартно мислене.

Поколение Y както се спомена, е поколението на трансформацията, родено при липсата на технологии и израснало с новите технологии. Мотото е „важно е какво се случва в момента“. В действителност, бързото развитие на информационните и други технологии доведе до факта, че те са много по-зависими от телефоните, компютрите, интернет, новите направления в обществения живот и модата, отколкото родителите им. Децата от това поколение не са свикнали с независимост, лесно се управляват и се влияят отвън.

Ето, че дойде време за поколението Z, което трябва да живее във времена на икономическа и политическа нестабилност, на висока конкуренция и глобализация. Родени в информационното общество, те почти изцяло зависят от цифровите технологии.

Въз основа на гореизложеното смело може да се заяви необходимост от нов подход към обучението, който да вземе предвид характеристиките на поколенията. В края на краищата се наблюдава тенденция, все повече и повече млади хора да вярват, че образованието няма да бъде полезна помощ за бъдещата им кариера. Ето защо е необходимо преориентиране на учебната програма и самия процес на обучение към студента.

Ако по времето на поколение X, учителят е бил трамплинът към образователния прогрес на поколението, то сега в ерата на цифровото поколение е необходимо да се вземат под внимание нуждите на Y и тяхното нарастване на Z. Един от компонентите, които са неразделна част от съвременния образователен процес, е техническият и технологически аспект. Разбира се, това е много важно, защото традиционната лекция на „ухо“ без визуален съпровод става много трудна за възприемане, особено поради особеностите на мисленето на групата. Обучаемите не могат да се съсредоточат върху изучавания учебен предмет за час и половина, което принуждава преподавателите да прилагат различни методи и инструменти, които да задържат вниманието им.

Те са свикнали да възприемат информацията с визуален съпровод, без да има много текст върху компютърната презентация, той трябва да бъде лесно смилаем. Предпочитат лекция с мултимедийен съпровод. В много случаи мултимедийните технологии се използват неефективно – обучаемите нямат време да запишат информация от слайда и в същото време да слушат, от друга страна, ако има много информация на слайда, лекторът много бързо го преглежда. Също така, четенето на слайдове, копиране на текст от учебник, отдалечаване от темата на лекцията и предс-

тавянето на информация, без да се акцентира върху нея, допълнително ги отегчава и те се занимават със „своя“ си дейност, без да слушат лектора.

В резултат на това образователният процес не се изпълнява напълно, материалите за лекциите не са добре осмислени и разбрани, започват да назряват конфликти между учители и ученици отгук и демотивация на същите.

Познавайки характеристиките на различните поколения, преподавателя може да намери подход към съвременните обучаеми като цяло и към всеки отделно, да идентифицира стимулът, който ще бъде ключът към ефективното обучение.

Като се имат предвид желанията на Y за промяна, би било логично да се организира учебният процес по такъв начин, че да се променят формите на провеждане на занятия.

Днес светът е в период на развитие на технологиите, използването на традиционните методи на преподаване е не винаги е ефективен. Педагозите в съвременния свят са изправени пред повече предизвикателства от своите предшественици. Както знаем, всяко поколение има различен произход особено когато става въпрос за технологично развитие. Това всъщност променя и неговия стил на обучение.

Разликата в начина на живот на поколения X, Y и Z променя и техните нагласи за обучение. Когато не съществува адаптация или съвместимост между стила на обучение и метода, използван от преподавателя, обучаемите започват да скучаят.

Ако приемем, че те трябва непрекъснато да актуализират своите преподавателски умения и практики, по какъв начин следва да се постигне това? Въпреки това, с цялата налична информация за разликите/сходствата между поколенията, все още е в процес на изготвяне на конкретна методология, чрез която преподавателите да могат да подобрят своите умения и практики в класните стаи за обучение на представители на повече от едно поколение. Използвайки рационалния модел на вземане на решения/ решаване на проблеми, заложен от Джеймс А. Стоунър и Даниел Гилбърт в своята книга „Управление“ („Management“), могат да бъдат прилагани следните похвати при обучение на няколко поколения едновременно:

- да се идентифицират поколенията в класната стая чрез събиране на данни и наблюдение;
- идентифициране на ценностите и предпочитанията на обучаемите в класната стая;
- идентифициране на личните ценности чрез изследване, лично прозрение и размисъл;
- идентифициране на конфликти в ценностите и предпочитанията сред обучаемите;
- разработване на методология за обучение (процес и съдържание), която най-добре обхваща ценностите на обучаемите/ предпочитанията на класната стая и най-ефективно избягва конфликти между обучаемите и между преподавателя и обучаемите.

Преподаването в класна стая едновременно на няколко поколения не е лесна задача. Ефективното обучение изисква преподавателя да излезе извън сферата на личните преживявания и да се „влее“ в света на обучаемите. Обучаемите трябва да бъдат ангажирани с образователния процес². Очертаният подход предоставя на преподавателя методология за планиране на преподаването в класни стаи с представители на няколко поколения и му дава възможност да идентифицира нуждите на всеки обучаем.

Конфликтите³ между обучаемите и преподавателите (инструкторите) често са породени от различни стилове на учене, особено когато са свързани с начина на придобиване и използване на информацията.

Интерактивните методи се основават на принципите на взаимодействие, дейността на обучаемите и задължителната обратна връзка. Създава се среда на образователна комуникация, която се характеризира с откритост, взаимодействие на участниците, възможност за взаимна оценка и контрол, което е необходимо за обучаем от поколение Y. Преподавателят, заедно с нови знания,

² Brown, B. (1997). New learning strategies for generation X

³ Capturing the Wisdom of Four Generations (shrm.org)

води участниците в обучението към независимо търсене. Той изпълнява функцията на асистент в работата, един от източниците на информация, който също е от полза за Y, тъй като те предпочитат учебния процес да бъде колективен, потопен в реалната ситуация „проблем“. Учителите „Y“ се възприемат не като лидери, а като партньори. Те трябва непрекъснато да си взаимодействат помежду си, като получават незабавна обратна връзка. Делът на групите, провеждани в интерактивни форми, се определя от основната цел на образователната програма, особеностите на обучаемите и съдържанието на специфични дисциплини.

Препоръчително е да се включват в образователния процес интерактивни форми като кръгла маса (дискусия, дебат), мозъчна атака (brainstorming), бизнес и ролеви игри, казус (казус, ситуационен анализ) и т.н., в които обучаемият следва да вземе решение на базата на натрупани знания от преподавания материал и в същото време това решение следва да е подкрепено от обосновани аргументи.

Активното включване в учебния процес на интерактивни форми на образование позволява постоянно да се правят нови промени в провеждането на учебните часове, което от своя страна привлича вниманието и интереса на младия представител от Y поколението на постоянно високо ниво. И това без съмнение ще повиши ефективността на формирането и развитието на професионалните умения на обучаемите.

Само един опитен и квалифициран специалист ще бъде в състояние да идентифицира сред многото места най-информативните и научни новости, за да бъде ценен в обучението и да ги насочва по правилния път за намиране на нови знания.

Обучаемите от поколение X ценят индивидуализма и независимостта. Те са по-склонни да приемат пасивния метод на преподаване, независимата извънкласна работа, която от много години е основният метод на преподаване. Новото поколение студенти, обаче чака промяна и нови интерактивни форми на образование.

По този начин теорията за поколенията на Щраус и Хоу може да бъде полезна за педагога, ще му помогне бързо да се ориентира към нуждите на съвременните обучаеми и да насочи учебния процес по най-ефективния начин.

От учебната скамейка младият човек се придвижва към работната среда. Тук борбата за задържане на талантиви млади служители се води доста „ожесточено“ между мениджърите и ръководителите на човешките ресурси във всяка една организация. Новопостъпилите служители идват - те учат - те напускат, те непрекъснато търсят нещо по-добро. Организациите в крайна сметка се принуждават да увеличат бюджета за обучение на служителите си, но това се оказва недостатъчно. За да отговори на очакванията и нуждите на цифровото поколение, на работодателите се наложи да се адаптират т.е непрекъснато да търсят нови формати на L & D. Това е специализиран инструмент в сферата на управлението на човешките ресурси. Определя се като процес на овластяване на служителите със специфични умения за постигане на по-добри резултати (Учене и Развитие) [6].

Младите специалисти не са готови да прекарат години наред в напреднало обучение, те искат бързо да усвоят нови знания и компетенции. Днешните 20 – 25 годишни се интересуват от себе си. На първо място, техните собствени интереси, а след това и признаването на организацията, в полза, на която те са готови да губят време и знания. Искат смислена работа и разбираем път на обучение.

При избора на начините на преподаване на поколение Z, си струва да се има предвид, че те предпочитат да получават информация в удобно време, съответно предпочитат отдалечени форумляри, изправени пред уеб-семинари и класически лекции. Трябва да са налице нови познания от всяко мултимедийно устройство. Игрови елементи днес често се използват за решаване на реални проблеми, включително при обучението на персонала. Служителите непрекъснато се нуждаят от забавления, така че преходът до следващото ниво (насърчаване или доверие в отговорни проекти) ще бъде ясен стимул за образователния процес на игрите. Едно от основните предимства на играта в образованието е, че служителите могат веднага да видят резултатите, което е важен фактор за нетърпеливото поколение.

Търсенето на съвременно обучение винаги е насочено към задоволяване на потребностите на индивида, независимо от кое поколение е X, Y или Z. Разбира се подхода не може да бъде уни-

версален. По-долу са изброени някои от най-използваните методи за обучение и подготовка на служителите.

Метод **Coaching (Менторството)** [7], чиято цел е личностно израстване на хора осъзнали необходимостта от промяна и поставили си за задача професионалното си развитие. Технологиите може да се използват и към трите поколения от гледна точка на това, че не се обвързва с конкретни начини на преподаване. В основата е самообучението, чрез натрупване на знания и решаване на казуси с последващ контрол. Тя се разглежда като целенасочен процес, в който в резултат на гъвкаво управление на стратегията, преподавателя непрекъснато взаимодейства с обучаемия като това взаимодействие от субект – обект се превръща във взаимодействие между субект – субект, като самата дейност започва да работи на самоуправляващо се и саморегулиращо се ниво.

Игра. Позволява се въвеждане на елемент от игра и конкуренция в рутинни работни процеси, т.е. превръщане на рутината в едно вълнуващо преживяване. Произходът идва от компютърните ролеви игри. Основният им принцип е визуализирането на постиженията на всеки играч. Очаровани от играта, Y и Z почти не забелязват усилията, похарчени за постигане на виртуален резултат, прехода от ниво на ниво. Тази характеристика на по-младото поколение може да се превърне в технология за увеличаване на ангажираността, а след нея и за производителността. [8]

Използването на игрални техники в обучението повишава интереса на поколението към преминаването на курсове за обучение и интереса към обмен на полезна информация с колеги. Основното предимство на gamification, т.е. прилагане в практиката на дейности във вид на игра, с цел задържане на вниманието и повишаване на практическите умения е, че конкурентният характер увеличава общото ниво на качество и бързина на работа [9].

Бизнес симулациите са различни от играта - те потапят служителите във „виртуална реалност“, разчитайки не на измисления игрален свят, а на реалния бизнес, и изискват от тях да решават специфични бизнес проблеми. Симулационните инструменти могат да бъдат настолни игри, компютърни програми. Целта на този обучителен формат е да се развият практическите умения, в резултат, на което служителите да придобият опит и обратна връзка (без риск от грешки, причиняващи вреда на текущите задачи на компанията).

Обучение чрез изучаване на „**Закуски на парчета**“. За ефективно обучение, програмата трябва да бъде достъпна по всяко време и от всяко устройство, което да позволява незабавно прилагане на нови знания на практика, полезни за служителите и водещи до видим резултат.

Вземайки предвид тези изисквания, е създаден учебен формат, наречен **Snack Learning (Гладен съм за знания, затова ще получа малка порция – лека закуска)** В него „леките закуски“ са кратки програми с продължителност до 30 минути с цел откриване на пропуски в знанията и тяхното отстраняване. Целта на метода е да предостави на специалиста необходимите знания и умения за изпълнение на конкретна задача. [10]

Предимството му позволява получаване само на информацията, която е необходима за определена цел. Недостатък може да се нарече фактът, че за прилагането на техниката е необходимо предварително да се тества служител, за да се идентифицират възможните пропуски в знанието.

Друг плюс на този формат на обучение е, че той изисква минимум ресурси за разработване на програми и обучение. В същото време възвръщаемостта на инвестициите в обучението е много бърза, тъй като служител, който е получил необходимата „закуска“ на знания, веднага го използва на практика за решаване на реални работни проблеми.

Леката закуска също е от полза за специалиста, тъй като позволява бързо да се проучи темата, от която се нуждае и веднага да я приложи на практика, а компанията – в този случай дава възможност за използване на служител за решаване на нова задача, без да го отнема от работа за обучение и в същото време да получи резултат възможно най-бързо.

Обучение провеждано от мобилен телефон (M Learning)

Това е нов начин за достъп до учебно съдържание с помощта на мобилно устройство. То предлага възможност за достигане до служители, които винаги са в движение или работят отдалечено

или които искат да преминат обучението си извън работното време. То дава възможност на обучаемите да вземат учебните си материали със себе си. Учебното им съдържание е достъпно по всяко време.

Недостатък на този метод на обучение е разсейването на обучаемия, липса на интернет и твърде малкия екран.

Train the trainer (Обучавай преподавателя)

При този модел инструктора обучава служители и в същото време ги учи да обучават други. Програмата за обучение е предназначена за (стартиращи) обучители, учители и преподаватели за оптимизиране и професионализиране на техните знания и компетенции. Точно този тип обучение може да се обясни така „запалване на една свещ и чрез нея запалване на още няколко свещи“.

Изнесено обучение

Обучение при, което преподавателя/инструктора (представител на образователна институция) провежда обучение по предварителна заявка и нужда за определена категория служители. Обучението се провежда в самата организация, предварително наета конферентна зала или ако е свързано с придобиване на практически умения, то може да се проведе и на терен.

Съществуват още и разнообразни форми за провеждане на обучение на обучаеми от различни поколения. Не всички от тях обаче споделят еднакви предпочитания за учене. Някои учат най-добре по традиционни начини, докато други учат най-добре, когато се използват интерактивни методи. По този начин може да се твърди, че адаптирането на стиловете на преподаване в съответствие с предпочитанията на обучаемите не е невъзможно или разумно. Освен това използването на различни методи на обучение ще ги предизвика, което ще доведе до по-добри образователни резултати и ще ги научи да бъдат по-гъвкави.

Въпреки че е непрактично за преподавателите да приспособяват своите методи на преподаване към стила на учене на всеки обучаем, за всички, както за обучаеми, така и за преподаватели, е важно да признаят променящата се динамика между поколенията и да бъдат отворени за всички стилове на обучение.

References

1. Niyi Haui, Uilyam Shtraus, Millennials Rising: The Next Great Generation - Izdatelska grupa na Knopf Doubleday, 2000..[Нийл Хауи, Уилям Щраус, Израстването на Милениумите: Следващото поколение - Издателска група на Кноп Дабълдей, 2000].
2. Nomyakova E. I. “Pokolenie Y” v konteksta na sotsialnoto vzaimodeystvie v savremennoto obshtestvo / Novini na TPU. 2011...[Хомякова Е. И. “Поколение Y” в контекста на социалното взаимодействие в съвременното общество / Новини на ТПУ. 2011].
3. Nikonov E. Osnovni polozhenia na teoriyata na pokoleniyata [elektronen resurs]. URL: <http://rugenations.su/main pozitsii - teoria na pokolenieto ...>[Никонов Е. Основни положения на теорията на поколенията].
4. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/digital-native>
5. Nikonov E. Osnovi na teoriyata na pokoleniyata [e-resurs]. URL: <http://rugenations.su/main Pozitsii - teoria na pokolenieto...>[Никонов Е. Основни положения на теорията на поколенията].
6. <https://www.hrzone.com/hr-glossary>
7. Atanasov, A. St. – Kouchinga kato osnoven element na samoobuchenieto Sofia. 2018 ...[Атанасов, А. Ст. - Коучинга като основен елемент на самообучението София. 2018].
8. <https://delovoymir.biz/pokolenie-x-y-i-z.html>
9. <https://dictionary.cambridge.org/>
10. Howe, N. & Strauss, W. (Vtoro izdanie). (2007). Millennials Go to College: Strategii za novo pokolenie v kampusa. Greyt Fols, Virdzhinia: Lifecourse Associates.<https://delovoymir.biz/pokolenie-hyuz.html>...Howe, N. & Strauss, W. (Второ издание). (2007). [Милениумите отиват в колеж: Стратегии за ново поколение в кампуса. Грейт Фолс, Вирджиния].