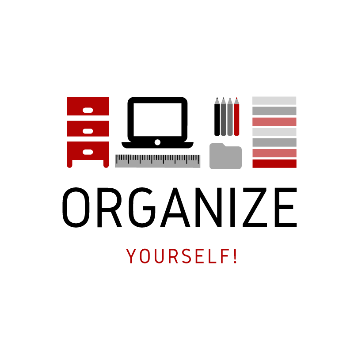
**PODPORA ŠTUDENTOV**



Tento výstup, ktorý bol realizovaný v rámci projektu Erasmus+ KA2: “Organize yourself! Time and self-management as a key to your success” pozostáva z nasledujúcich vysokoškolských inštitúcií a mimovládnych organizácií:

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIVERSITY COLLEGE OF ENTERPRISE AND ADMINISTRATION, Poland (Coordinator)** |  |
| **FREDERICK UNIVERSITY, Cyprus** |  |
| **TECHNISCHE HOCHSCHULE DEGGENDORF, Germany** | D:\Users\petroula\Desktop\index.png |
| **FUNDACJA SEMPRE A FRENTE, Poland** |  |
| **ASSOCIACAO CHECK-IN - COOPERACAO E**  **DESENVOLVIMENTO, Portugal** |  |
| **NEZÁVISLÉ KESŤANSKÉ ODBORY SLOVENSKA, Slovakia** |  |

Podpora Európskej komisie pri výrobe tejto publikácie nepredstavuje schválenie obsahu, ktorý odráža iba názory autorov, a komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.

**Obsah**

[**KAPITOLA 1: ÚVOD** 4](#_Toc101248041)

[1.1 Úvod: čo sú organizačné schopnosti 4](#_Toc101248042)

[1.2 Výhody organizačných schopností pre študentov 14](#_Toc101248043)

[1.3 Vzájomné výhody pre učiteľov a študentov, keď majú študenti organizačné schopnosti 14](#_Toc101248044)

[1.4 Ako zlepšiť organizačné schopnosti, rady a tipy 15](#_Toc101248045)

[**KAPITOLA 2: NÁSTROJE A METÓDY, KTORÉ MÔŽU UČITELIA POUŽIŤ NA PODPORU ŠTUDENTOV PRI ZÍSKAVANÍ ORGANIZAČNÝCH ZRUČNOSTÍ** 19](#_Toc101248046)

[2.1 Úvod - Význam organizačných schopností v efektívnom štúdiu z pohľadu študenta a lektora. Výhody organizačných schopností vo vašej profesionálnej budúcnosti. 19](#_Toc101248047)

[2.2 Čo sú mäkké zručnosti / organizačné schopnosti. Prečo ich máme v rôznej miere? Úloha a dôležitosť lektora. 20](#_Toc101248048)

[2.3 Mäkké kompetencie – dôležitosť sebauvedomenia o svojom vlastníctve a schopnosti sebaúcty. Úloha tútora pri formovaní organizačných schopností. 24](#_Toc101248049)

[2.4 Aktivizujúce metódy – hlavný nástroj efektívneho formovania / upevňovania organizačných schopností. 28](#_Toc101248050)

[2.5 Zhrnutie 31](#_Toc101248051)

[**KAPITOLA 3: VYUČOVANIE A PODPORA SAMOORGANIZÁCIE** 33](#_Toc101248052)

[3.1 Úvod 33](#_Toc101248053)

[3.2 Najdôležitejšie aspekty a tipy 33](#_Toc101248054)

[3.3 Ilustrácia rôznych situácií a prístupov k riešeniu 35](#_Toc101248055)

[3.4 Slová na záver ku kapitole 3 46](#_Toc101248056)

[**KAPITOLA 4: CHARAKTERISTIKY a VÝZVY PRE GENERÁCIU Z** 48](#_Toc101248057)

[4.1 Charakteristiky a výzvy pre generáciu Z 48](#_Toc101248058)

[**KAPITOLA 5: NGOs A MLADÍ ĽUDIA** 65](#_Toc101248059)

[5.1 Odbory a mladí ľudia – Pripravil NKOS 65](#_Toc101248060)

[5.2 Duševné zdravie mladých - Pripravil Check-IN 70](#_Toc101248061)

[5.3 Nevýhody dištančného vzdelávania v službe učiteľa – pripravila nadácia Sempre a Frente 74](#_Toc101248062)

# **KAPITOLA 1: ÚVOD**

Pripravila FREDERICK UNIVERSITY

* 1. Úvod: čo sú organizačné schopnosti

Organizačné schopnosti zahŕňajú veľké množstvo schopností, ktoré umožňujú človeku organizovať si svoj majetok, riadiť svoj čas a plánovať rôzne denné a dlhodobejšie úlohy (Britton-Rumohr a kol., 2021; Langberg a kol., 2012 ). Pre vysokoškolských študentov sú organizačné schopnosti základom školského úspechu (Anderson, et. al., 2008) a zahŕňajú aj schopnosť určovať priority, stanovovať ciele, sledovať úlohy, organizovať študijný materiál a študijný čas vrátane riadenia termínov (Britton-Rumohr et al. 2021; Bikic et. al. 2017).



[This Photo](https://www.peoplematters.in/article/hiring/design-thinking-for-recruitment-workforce-development-20085" \o "https://www.peoplematters.in/article/hiring/design-thinking-for-recruitment-workforce-development-20085) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

Študenti počas svojho študentského života narážajú na potrebu sústrediť sa na množstvo rôznych úloh. Štúdium, chodenie na hodiny, práca na zadaniach a úlohách, práca v skupinách, príprava na skúšky a budovanie ich spoločenského života. Organizačné schopnosti sú kľúčovým prvkom pri udržiavaní rovnováhy medzi rôznymi úlohami, pretože pomáhajú študentom sústrediť sa na aktuálne úlohy a umožňujú im efektívne rozdeľovať svoj čas a energiu. Organizačné schopnosti zároveň pomáhajú znižovať úroveň stresu a úzkosti, čo umožňuje študentovi stanoviť si priority a dodržiavať termíny.

Na organizačných schopnostiach je dôležité, že sú prenosným a cenným majetkom pre členov tímu, ako aj vedúcich tímov (Wicker, 2009). Keď sa ich študentovi podarí vybudovať, môžu sa preniesť do iných oblastí svojho života aj po ukončení štúdia, teda do pracovného, ​​osobného či rodinného života. Zamestnávatelia napríklad pri nábore absolventov oceňujú zručnosti ako vedenie, riadenie času a riešenie problémov (Raybould a Sheedy, 2005).

Podľa Wickera (2009) je organizácia východiskovým bodom pre väčšinu aspektov ľudského života, od každodenných činností, ako sú nákupné zoznamy, až po zložitejšie rozhodnutia, ako sú financie. Organizáciu možno zhrnúť do jednoduchej rovnice:

***Organizácia = stanovenie priorít + plánovanie + práca do termínov.***

### **Stanovenie priorít**

Stanovenie priorít sa týka identifikácie poradia, v ktorom musíte dokončiť úlohy, aby ste naplno využili svoj čas a zdroje (Wicker, 2009). Dobrým začiatkom je rozdeliť úlohy na menšie časti a vytvoriť zoznamy toho, čo je potrebné urobiť. Začiarknutie dokončených úloh vám pomôže udržať sa na správnej ceste a zvýši vašu motiváciu prejsť na ďalšiu.

Podľa Whatcome Community College (WCC) existuje päť krokov na stanovenie priorít:

1. Zamyslite sa nad tým, čo je potrebné urobiť – urobte si zoznam všetkého, čo je potrebné urobiť, aby ste sa uistili, že veľké úlohy rozdelíte na zvládnuteľné kúsky.
2. Rozhodnite sa a stanovte priority, čo robiť, začnite tým, čo je najnaliehavejšie – vyberte si úlohy alebo ciele, ktoré sú pre vás najdôležitejšie, a rozhodnite sa, ako ich možno dosiahnuť. Vždy si nájdite čas pre seba, aby ste obnovili energiu a relaxovali. V tomto procese sa naučte identifikovať všetky možné rušivé vplyvy, ktoré vám prídu do cesty, a bránte sa tomu, aby ste im venovali čas.
3. Monitorujte a vyhodnocujte. Vráťte sa k svojim zoznamom a skontrolujte, či ste na správnej ceste, čo robíte dobre, či tam nie sú nejaké zásahy a čo je potrebné zmeniť alebo prepracovať.
4. Precvičte si stanovovanie priorít
5. Po dokončení úlohy sa odmeňte. Nájdite si aktivity, pri ktorých sa budete cítiť šťastne a uvoľnene, ako napríklad stretnutie s priateľom alebo prechádzka.

Stanovenie priorít prináša množstvo výhod:

* Pomáha vám udržať úroveň stresu na nízkej úrovni tým, že vám pomôže usporiadať si to, čo je potrebné urobiť ako prvé. Znalosť poradia, v ktorom musíte vykonať požadované úlohy, vám pomôže udržať si sústredenie a pocit istoty.
* Pomáha vám stať sa efektívnejšími a produktívnejšími. Pomôže vám to vidieť vaše priority a prideliť každej úlohe potrebný čas.
* Pomáha vám nájsť si čas pre seba, pretože si pri naplánovaných úlohách môžete vyhradiť čas na oddych. Zoznam priorít vám tiež pomôže zvýšiť produktivitu, vyhnúť sa prokrastinácii a dokončiť úlohy včas, čím vám zostane viac voľného času pre seba.
* Udržuje vás motiváciou pokračovať vo svojich úlohách.
* Pokiaľ ide o akademický výkon, stanovenie priorít vám môže pomôcť udržať si zameranie, dodržiavať termíny a stať sa efektívnejšími. V dôsledku toho uvidíte zlepšenie svojich akademických výsledkov a zníženie úzkosti z hodnotenia.

**1.1.2 Manažement času**

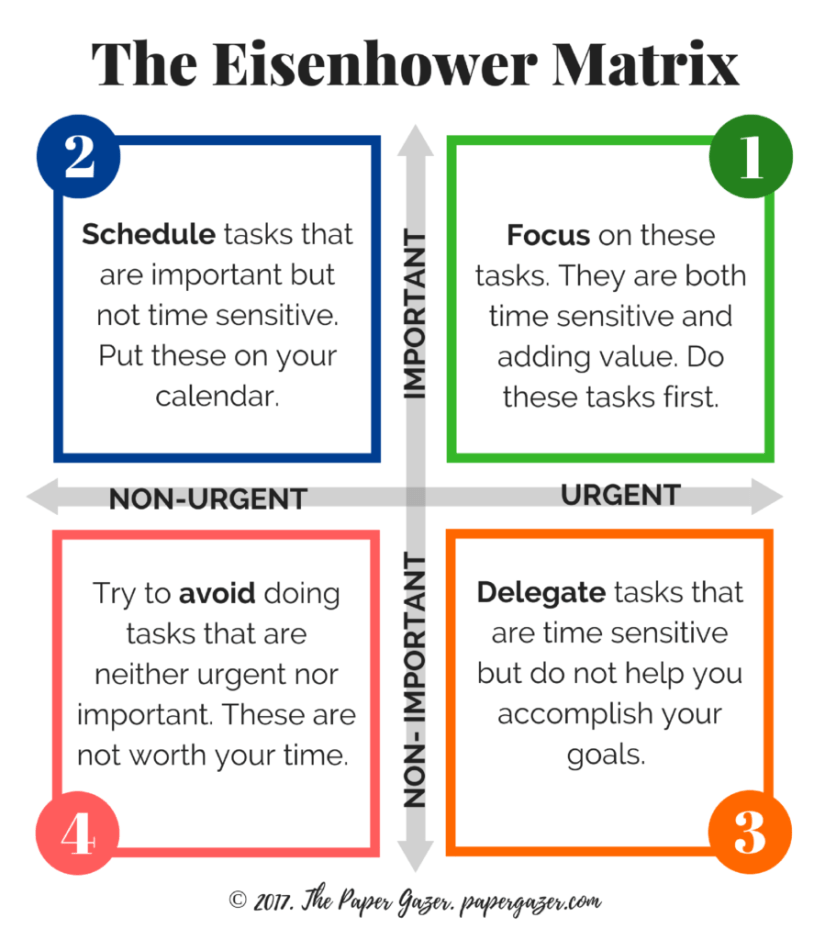
Time management je organizačná zručnosť, ktorá úzko súvisí s určovaním priorít. Súvisí to s tým, ako môžeme najlepšie rozdeliť svoj čas medzi úlohy, aby sme uspokojili svoje ciele (Juneja, 2021). Termíny by mali byť realistické, keďže sú dôležitým prvkom riadenia času.

Existuje množstvo nástrojov/metód na riadenie času, ktoré možno použiť. Jednou z najpoužívanejších metód (znázornená na obrázku 1), ktorú môžu študenti použiť, je Eisenhowerova metóda (Meri, 2018). Eisenhowerova metóda vám pomôže rozhodnúť sa, ktorú akciu vykonať alebo nie. Pomôže vám to rozdeliť akcie do jedného zo štyroch kvadrantov (WCC, 2021). Kvadranty sú rozdelené podľa dôležitosti a naliehavosti:

* Dôležité a naliehavé
* Dôležité, ale nie naliehavé
* Nie je dôležité, ale súrne
* Nie je dôležité a nie je naliehavé

Ak chcete použiť Eisenhowerovu maticu, musíte si pozrieť zoznam, v ktorom ste uprednostnili úlohy, ktoré musíte dokončiť, a skontrolovať, či sú naliehavé a dôležité, ako je znázornené na obrázku 1.

Obrázok 1: Eisenhowerova matica



Rozvrh

Minimalizujte alebo eliminujte

Urobte neskôr alebo delegujte

Okamžite urobte

Ak je úloha **naliehavá a dôležitá** (rámček 1), musíte sa na ňu zamerať, pretože jej splnenie vám pomôže dosiahnuť vaše ciele. Dimenzia naliehavosti vytvára zložitosť týchto úloh, pretože sú často neplánované (WCC, 2021).

Príklady (WCC, 2021):

* Núdzové situácie
* Riešenie problému
* Termíny

Ak je úloha **dôležitá, ale nie naliehavá** (rámček 2), najlepšie je naplánovať si ju. Prostredníctvom plánovania predchádzame tomu, aby sa dôležité úlohy stali naliehavými, čím sa minimalizuje stres a úzkosť. Dbáme aj na to, aby sme metodicky smerovali k našim cieľom.

Príklady (WCC, 2021):

* Budovanie kvalitných vzťahov s inými ľuďmi
* Vykonávanie skutočnej práce s cieľom pokročiť smerom k hlavnému cieľu
* Fyzické cvičenie

Keď je úloha **naliehavá, ale nie je dôležitá** (rámček 3), znamená to, že ju nemožno naplánovať. Zároveň keďže nie je dôležitá, môžete urobiť jednu z troch vecí, netráviť nad nimi čas, delegovať, ak si s nimi niekto iný poradí alebo s nimi rýchlo napredovať.

Príklady (WCC, 2021):

* Odpovedanie na e-maily
* Prichádzajúce telefonáty
* Vyrušovanie kolegov/spolužiakov/spolubývajúcich

Nakoniec, keď sú úlohy **nedôležité a nenaliehavé** (rámček 4), musíte sa im vyhnúť. Sú to časovo náročné nedôležité úlohy, ktoré neprispievajú k splneniu vašich cieľov.

Príklady (WCC, 2021):

* Žrúti času (napr. Facebook, neustála kontrola e-mailov)
* Zaneprázdnená práca (napr. práca, ktorú netreba robiť)
* Prokrastinácia

Zručnosť, ktorá je neodmysliteľne spojená s dobrými schopnosťami manažmentu času, je **schopnosť dodržiavať časové rozvrhy**. Dá sa to dosiahnuť správnym odhadom času potrebného na dokončenie úlohy. Študenti sa tak môžu vyhnúť presadzovaniu a obmedziť prokrastináciu. Celkovo sú zručnosti pri riadení času pre študentov univerzity nevyhnutné a dôležité, pretože vám pomôžu:

* Držať sa svojich časových plánov a dokončiť všetku prácu na kurze včas.
* Znížiť úroveň stresu, pretože vám umožní dokončiť všetky potrebné úlohy včas.
* Produkovať lepšiu kvalitu práce vďaka tomu, že každej úlohe pridelíte primerané množstvo času.
* Zlepšiť svoju efektivitu učenia tým, že naplno využijete študijný čas bez toho, aby ste vynechali svoje mimoškolské aktivity a koníčky.
* Pracovať efektívnejšie a zvyšovať svoju produktivitu.
* Zlepšiť svoje celkové plánovacie schopnosti.
* Zlepšiť svoje schopnosti sebadisciplíny.
* Dosiahnuť väčšiu pozornosť, zredukovať rušivé vplyvy a vyhnúť sa prokrastinácii.
* Zlepšiť svoj spoločenský život a umožniť vám čas na odpočinok a starostlivosť o seba. Manažovanie času znamená začlenenie všetkých aspektov vášho života, nielen prísne termíny a odovzdávanie úloh.
* Rozvíjať zmysel pre zodpovednosť.
* Pripraviť sa na svoj život po ukončení vysokej školy, či už ide o pracovný, rodinný alebo spoločenský život. Zamestnávatelia oceňujú zamestnancov s dobrými zručnosťami v oblasti time managementu, pretože pracujú v prospech firmy a zlepšujú produktivitu a efektivitu na pracovisku.
* Zvýšiť svoju sebadôveru.
  + 1. **Plánovať dopredu a byť proaktívny**

Plánovanie sa týka zručnosti výberu vhodných metód konania na dosiahnutie požadovaného výsledku (Wicker, 2009). „Keď je plánovanie správne, môže vám pomôcť realizovať nové projekty, dosiahnuť vaše ciele a naplniť vašu víziu. To všetko pri zábave a užívaní si života naplno“ (Trepte, 2017).

Jednoduché úlohy nízkej dôležitosti alebo obvyklé úlohy si nevyžadujú rozsiahle plánovanie. Pre náročnejšie úlohy, ako je príprava na záverečné skúšky alebo príprava diplomovej práce, sa odporúča, aby si študenti pripravili písomný plán, ktorý bude špecifikovať kroky, ktoré sú potrebné na dosiahnutie stanoveného cieľa (Adair a Allen, 2003).

Úspešné plánovanie dopredu tiež znamená byť proaktívnejší, čo si vyžaduje jasné ciele. Namiesto toho, aby boli pasívnymi pozorovateľmi všetkého, čo sa deje, študenti pri plánovaní v skutočnosti konajú pre svoje budúce kroky. Byť proaktívny je zručnosť, ktorá charakterizuje efektívnych ľudí. Umožňuje včas predvídať problémy a hľadať riešenia. Pomáha tiež rozvíjať schopnosti preberať iniciatívu a zvyšuje šance študentov uspieť nielen v študentskom živote, ale aj v živote po univerzite.

Podľa Indeed (2021) zdieľajú proaktívni ľudia niektoré spoločné vlastnosti:

* Iniciatíva: Proaktívni ľudia sú schopní posúdiť situáciu a nezávisle na nej konať bez toho, aby najprv čakali, kým sa niečo stane.
* Dlhodobá perspektíva: Proaktívni ľudia sú schopní predvídať budúce výzvy a tešiť sa na dôsledky súčasných akcií.
* Odolnosť: Proaktívni ľudia sú odolnejší a je menej pravdepodobné, že sa vzdajú, keď čelia výzvam.
* Orientácia na cieľ: Proaktívni jednotlivci majú tendenciu vedieť, čo chcú dosiahnuť, a tvrdo pracujú na realizácii svojich cieľov.
* Rastové myslenie: Rastové myslenie je filozofia neustáleho zlepšovania. Proaktívni ľudia často vnímajú výzvy a neúspechy ako príležitosti a kompetencie ako poddajné.

Celkové plánovanie dopredu a proaktívnosť vám prinesie úžitok v mnohých rôznych smeroch:

* Umožňuje vám včas identifikovať potenciálne problémy a umožňuje vám vyhľadať pomoc a akademickú podporu skôr, ako sa pre vás situácia stane stresujúcou.
* Pomáha vám dosiahnuť viac a cítiť sa menej stresovaní.
* Pomáha vám lepšie si spravovať čas a dodržiavať termíny.
* Zvyšuje úroveň vašej sebadôvery a pomáha vám dosiahnuť vaše ciele.
* Dáva vám to pocit poslania a umožňuje vám to dosiahnuť ďalej.
* Prevezmete kontrolu nad svojím pokrokom vo svojich budúcich krokoch ako študenti a ako profesionáli v kariére.
* Budete sa cítiť posilnení a budete môcť získať lepšiu kontrolu nad všetkým, čo vám príde do cesty, pričom sa zároveň zlepší vaše sebavedomie. „Proaktivita podporuje posilnenie tým, že zdôrazňuje výhodu vytvárania vlastných situácií, v ktorých môžete uspieť. Výsledkom je, že proaktívni jedinci sú často menej spokojní, pretože ich myslenie s neustálym rastom ich poháňa k úspechu“ (Indeed, 2021).
* Dosiahnete sebazdokonaľovanie, keď plánujete dopredu a predvídate svoje budúce potreby, ktoré vám pomôžu dosiahnuť vaše ciele.

### **1.1.4 Stanovenie cieľa**

Efektívne plánovanie začína stanovením cieľov. Ak viete, kam smerujete, dokážete aj efektívne plánovať svoje kroky, aby ste dosiahli svoje ciele.

Ciele by mali byť:



[This Photo](http://www.scottbradley.name/goal-setting-worksheet-how-to-achieve-any-goal-you-have-set-for-yourself-following-this-proven-system/) by Unknown Author is licensed under [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/)

* Špecifické – Čo chceme dosiahnuť?
* Merateľné – Ako budeme vedieť, že sme to dosiahli?
* Dosiahnuteľné – Aká je naša realistická túžba?
* Relevantné – Prečo to robíme? Je to naozaj to, čo chceme?
* Časovo ohraničené – Kedy to dosiahneme?

Je dôležité, aby študenti uvažovali o svojich cieľoch, pretože je to proces, ktorý im umožňuje skúmať samých seba a svoje sny a motivuje ich k aktívnemu napĺňaniu svojich ambícií (Rader, 2005). Podľa Radera (2005) existuje šesť krokov k úspechu z hľadiska stanovenia cieľov pre študentov:

1. Naraz si vyberte konkrétny cieľ a zapíšte si ho. Berte pritom na vedomie, že existujú rôzne typy cieľov (t. j. vzdelávacie, finančné atď.) a že ciele budú krátkodobé (t. j. štúdium na záverečnú skúšku) alebo dlhodobé (t. j. ukončenie štúdia, hľadanie kariéry).
2. Rozhodnite sa, kedy bude váš cieľ dosiahnutý. Termín, ktorý si stanovíte, by mal byť realistický.
3. Vypracujte plán na dosiahnutie svojho cieľa. Identifikujte kroky, ktoré musíte podniknúť, a uvedomte si možné prekážky, ktoré vám môžu brániť alebo vás zdržujú v dosiahnutí vášho cieľa. Vypracovanie plánu vám umožní rozdeliť si povinnosti na menšie, lepšie zvládnuteľné úlohy. Použitie GANTTovho diagramu môže byť užitočné, aby vám pomohlo načrtnúť vaše ciele a stanoviť špecifické pokyny pre každý z nich.
4. Predstavte si, že dosahujete svoj cieľ. Pôsobenie na vaše podvedomie vytvára pozitívny pocit smerom k dosiahnutiu cieľa a pomáha vám zostať motivovaný pri plnení vašich úloh.
5. Tvrdo pracuj a nikdy sa nevzdávaj
6. Sebahodnotiť. „Sebahodnotenie sa vzťahuje na schopnosti študentov pozorovať a hodnotiť svoje správanie a je základným prvkom pri podpore neustáleho rastu študentov. Počas tohto reflexívneho procesu študenti pozorujú svoje činy, hodnotia svoj pokrok a navrhujú alternatívne modely, ktoré im pomôžu dosiahnuť ich ciele“ (Rader, 2005, s. 125).

Keď si rozviniete svoje schopnosti stanovovania cieľov, môžete získať množstvo výhod:

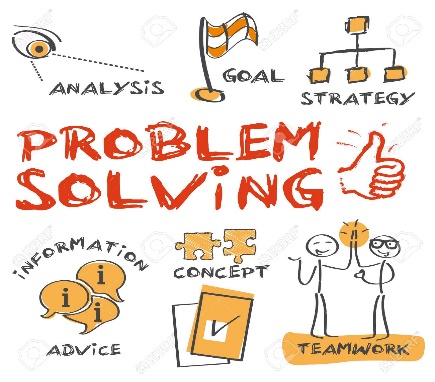
* Ciele vás posúvajú vpred a pomáhajú vám dosiahnuť vaše ciele skôr.
* Umožnia vám mať čas na osobné záľuby.
* Pomôžu vám definovať, čo chcete dosiahnuť, a vytvoriť kritériá na definovanie úspechu.
* Ciele vás vedú k zodpovednosti za všetko, do čoho sa pustíte.
* Ciele vám pomôžu stanoviť si priority a rozvíjať zmysel pre plánovanie.
* Mať ciele je tiež potrebné na sledovanie a rozpoznávanie pokroku, čo vám na konci dodá sebadôveru a zníži úroveň stresu a úzkosti.

### **1.1.5 Kritické myslenie a schopnosť riešiť problémy**

Pri organizovaní našich úloh a aktivít je dôležité využívať kritické myslenie. Kritické myslenie je zručnosť, ktorá nám umožňuje identifikovať problematické oblasti a podniknúť nápravné opatrenia pred dokončením úlohy (Chacon a Janssen, 2021). Schopnosti kritického myslenia sú dôležité pre efektívne riešenie problémov. Riešenie problémov zahŕňa procesy využívané ako procesy používané na prijímanie rozhodnutí v súvislosti s neznámou situáciou (Woods et. al. 1997).

Podľa 25-ročnej štúdie Woods et. al. (1997, s.76) existuje dvanásť atribútov súvisiacich s riešením problémov:

* byť si vedomý používaných procesov;
* používanie zhody vzorov na rýchle rozhodnutie, či je situácia problémom alebo cvičením;
* uplatňovanie rôznych taktík a heuristiek;
* kladenie dôrazu na presnosť (na rozdiel od rýchlosti);
* byť aktívny zapisovaním nápadov, vytváraním tabuliek a obrázkov;
* monitorovanie a reflektovanie použitého procesu;
* byť organizovaný a systematický;
* byť flexibilný (ponechať otvorené možnosti, vidieť situáciu z mnohých rôznych perspektív a uhlov pohľadu);



[This Photo](http://www.mathisintheair.org/wp/2018/09/il-pensiero-computazionale-dagli-algoritmi-al-coding-intervista-agli-autori-ferragina-e-luccio-parte-2/) by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

* čerpanie z príslušných znalostí predmetu a objektívne a kritické hodnotenie kvality, presnosti a vhodnosti týchto znalostí a údajov;
* ochota riskovať a vyrovnať sa s nejednoznačnosťou, vítať zmeny a zvládať ťažkosti;

[This Photo](https://www.hrbartender.com/2020/technology-and-social-media/create-learning-organization/) by Unknown Author is licensed under [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

* ochota tráviť čas čítaním, zbieraním informácií a definovaním problému (na rozdiel od prirovnávania riešenia problému k „robeniu niečoho“ napriek jeho vhodnosti);
* mať celkový prístup, ktorý používa skôr základy, než sa snažiť kombinovať rôzne zapamätané riešenia vzoriek

Proces riešenia problémov možno zhrnúť do piatich krokov (Doyle 2020):

1. Zhromaždite informácie, ktoré vám pomôžu definovať a pochopiť daný problem.
2. Zvážte rôzne alternatívne riešenia vášho problému pomocou zručností ako brainstorming, kreatívne myslenie, prognózovanie a plánovanie (Doyle, 2020).
3. Vyhodnoťte riešenia, s ktorými ste prišli, prostredníctvom analytických procesov, diskusie, tímovej práce a stanovenia priorít.
4. Implementujte svoj plán. V tejto fáze možno využiť ďalšie vyššie uvedené organizačné schopnosti, ako napríklad time-manažment.
5. Posúďte riešenie, aby ste zistili, čo bolo správne alebo čo ste mohli urobiť inak. Tento druh vedomostí vám pomôže v podobných budúcich situáciách.

## Výhody organizačných schopností pre študentov

Podľa Andreson et. al. (2008), organizačné schopnosti prinášajú študentom úžitok na mnohých rôznych úrovniach. Najdôležitejšie je, že pomáhajú pri zlepšovaní akademického výkonu, pretože pomáhajú študentom rozvíjať základné študijné zručnosti, ako je produktívne hospodárenie s časom a materiálmi, prevzatie zodpovednosti za vlastné akademické učenie, umožňujúce im učiť sa kritický obsah a dosahovať požadované akademické výsledky. Vo všeobecnosti organizačné schopnosti pomáhajú zlepšiť celkovú kvalitu ich práce.

Organizačné schopnosti sú tiež dôležité pri posilňovaní a motivácii študentov k dosiahnutiu ich cieľov. Ponúkajú im zmysel pre smer, ktorý im pomáha zostať sústredený a uspieť vo všetkom, čo sa rozhodnú dosiahnuť. Všetky úlohy je možné dokončiť efektívnejšie, pretože čas a úsilie potrebné na dokončenie úlohy sú minimalizované. Týmto spôsobom sa zvyšuje produktivita, zatiaľ čo úroveň stresu klesá.

Ďalšou výhodou organizačných schopností je, že pomáhajú študentom budovať si úroveň sebadôvery (Success by Design, 2020). Študent, ktorý je organizovaný, stanovuje si ciele, riadi svoj čas, priority atď., je viac naklonený sebavedomiu a viere, že uspeje v porovnaní so študentom bez akýchkoľvek organizačných schopností.

Získavanie a používanie organizačných zručností má pre študentov ďalší dlhodobý prínos. Po získaní zručností, ako je riadenie času, stanovovanie cieľov a plánovanie, sa môžu po ukončení štúdia preniesť do života študenta. Prenosné zručnosti, ako sú tieto, oceňujú mnohí zamestnávatelia, pretože umožňujú čerstvo vymenovanému absolventovi okamžite prispieť k podnikaniu (Bennet 2002).

## Vzájomné výhody pre učiteľov a študentov, keď majú študenti organizačné schopnosti

Pedagógovia majú z čoho profitovať, keď učia študentov s vysoko rozvinutými organizačnými schopnosťami (Doyle et. al., 2020). V prvom rade sa zlepšuje celkový zážitok zo vzdelávania. Študenti sú organizovanejší, využívajú svoj čas efektívnejšie a s väčšou pravdepodobnosťou úspešne splnia požadované úlohy pri dodržaní stanovených termínov. Pedagógom to umožňuje poskytovať učebné materiály stručnejšie a zlepšuje sa interakcia nielen medzi pedagógom a študentmi, ale aj medzi študentmi navzájom.

Ďalšou výhodou pre pedagógov je zníženie stresu súvisiaceho s akademickým výkonom študentov a zvýšenie efektivity a produktivity v triede. Keď sú študenti organizovaní, je menej potrebné v mene pedagógov pripomínať termíny alebo opakovane prechádzať pokynmi a usmerneniami.

Celkovo môže rozvoj organizačných zručností študentov tiež výrazne zlepšiť vzťahy medzi pedagógmi a študentmi a mať pozitívny vplyv na dynamickú interakciu v triede. Je to spôsobené tým, že organizovaní študenti majú jasný zmysel pre smerovanie, uprednostňujú a jasne plánujú úlohy, ktoré im boli pridelené, a existuje vzájomné porozumenie očakávaniam pedagóga, pokiaľ ide o výstupy.

## Ako zlepšiť organizačné schopnosti, rady a tipy

Organizačné schopnosti možno u žiakov rozvíjať, ak pracujú metodicky.

* Jedným z najlepších spôsobov, ako začať, je vytvoriť zoznamy, v ktorých študent načrtne a určí priority požadovaných úloh. Odškrtávanie splnených úloh bude motivovať žiaka pokračovať vo svojom úsilí aj ďalšími aktivitami. Zoznamy môžu byť buď fyzické zoznamy (pomocou kalendárov alebo papierových poznámkových blokov) alebo digitálne zoznamy, napríklad používanie digitálnych kalendárov alebo aplikácií na akomkoľvek elektronickom zariadení (napr. telefóne, tablete, počítači). Využite aj nástroje opísané vyššie, ako je GANTtov diagram alebo Eisenhowerova matica.
* Ďalším tipom je sledovať svoj čas a nastaviť si pravidelný rozvrh. Môže to byť fyzický kalendár alebo digitálny časový denník, ktorý máte uložený v telefóne. Vytvorenie podrobného harmonogramu vám pomôže rozpočítať si čas a zabezpečiť, aby ste dodržali svoje termíny (Indeed, 2022). Napríklad:
* 8:00 vstávaj, daj si raňajky, priprav sa
* 9:00 ísť do triedy
* 14:30 štúdium
* Vytvorte pracovný priestor bez rozptýlenia, ktorý vám pomôže sústrediť sa pri práci na univerzitných úlohách. Zredukujte tiež neporiadok a usporiadajte si materiály tak, aby nezasahovali do vášho časového harmonogramu.
* Usporiadajte si študijný materiál a ak je to možné, zdigitalizujte svoje poznámky, aby ste ich mohli ľahko použiť. Vytvorte priečinky pre každú tému, triedu alebo úlohu a jasne si poznačte úlohy a termíny.
* Nájdite si na konci každého dňa pár minút na prehodnotenie svojich činností, odškrtnutie dokončených úloh a plánovanie na ďalší deň.
* Zvládnite prokrastináciu, pretože tá je často príčinou oneskorení a zlého hospodárenia s časom. Nečakajte, kým príde správny čas, a urobte veci, keď sú naplánované.
* Dobre sa o seba staraj. Udržujte zdravú rovnováhu medzi štúdiom a spoločenským životom. Je dôležité organizovať si akademické povinnosti, ale je tiež dôležité, aby ste sa starali o svoj spoločenský a osobný život. Dbajte na pravidelné prestávky a nájdite si čas pre seba na relax a zábavu. Osvojte si zdravé stravovacie návyky a uistite sa, že máte dostatok spánku (7-8 hodín v noci). Dostatok spánku vám pomôže sústrediť sa na vaše úlohy a zlepší vašu pamäť.

**Použitá literatúra:**

1. Adair, J. and Allen, M. (2003) The Concise Time Management and Personal Development Guide London, Thorogood
2. Anderson, D. H., Munk, J. H., Young, K. R., Conley, L. and Caldarella, P. (2008). Teaching organizational skills to promote academic achievement in behaviorally challenged students. Council for Exceptional Children, 40(4), 6–13
3. Bennett (2002). Employers' Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: a content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study. Journal of Vocational Education and Training, 54(4), 457-476
4. Bikic, A., Reichow, B., McCauley, S. A., Ibrahim, K. and Sukhodolsky, D. G. (2017). Metaanalysis of organizational skills interventions for children and adolescents with attention-deficit/hyperactivity disorder. Clinical Psychology Review, 52, 108–123
5. Britton-Rumohr, D. J. and Lannie, A. L. (2021). Adapting an Evidence Based Tier 3 Organizational Skill Intervention to Improve Classwide Organizational Skills. Journal of Applied School Psychology, 1–25.
6. Chacon, J.A. and Janssen, H. (2021) Teaching Critical Thinking and Problem-Solving Skills to Healthcare Professionals. Medical Science Educator, 31, 235–239
7. Doyle, A. (2020) What are problem solving skills? The balance careers. Available at: https://www.thebalancecareers.com/problem-solving-skills-with-examples-2063764 (Accessed: 15/01/2022)
8. Indeed (2022) Top Organizational Skills for Resumes, Interviews and Development. Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/organizational-skills> (Accessed: 17/01/2022)
9. Indeed (2021) The importance of being proactive. Available at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/why-is-being-proactive-important> (Accessed (25/01/2022)
10. Meri, M. (2018). Managing Time Work in a Culture of Inaccuracy: What Success of the Time Management Matrix? International Journal of Business and Management Invention, 7(5), 46-50
11. Juneja, P. (2021) Time management. Management Study Guide Content. Available at: <https://www.managementstudyguide.com/time-management-benefits.htm> (Accessed: 05/01/2022)
12. Langberg, J. M., Epstein, J. N., Becker, S. P., Girio-Herrera, E., & Vaughn, A. J. (2012). Evaluation of the homework, organization and planning skills (hops) intervention of middle school students with attention deficit hyperactivity disorder as implemented by school mental health providers. School Psychology Review, 41(3), 342–364.
13. Raybould, J. and Sheedy, V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?. Industrial and Commercial Training, 37(5), 259–263.
14. Rade, L. A. (2005) Goal Setting for Students and Teachers Six Steps to Success. The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 78(3), 123-126
15. Success by design (2020) Importance of organisational skills in Education. Success by design. Available at: <https://www.successbydesign.com/blogs/news/importance-of-organizational-skills-in-education> (Accessed: 19/01/2022)
16. The paper gazer (2017) Eisenhower Matrix. Available at: <https://papergazer.com/eisenhower-matrix/> (Accessed: 06/01/2022)
17. Trepte, K. (2017) The importance of Planning ahead. Huffpost. Available at: <https://www.huffpost.com/entry/the-importance-of-planning-ahead_b_5a014127e4b03f96552bfd16> (Accessed: 05/01/2022)
18. Wicker, P. (2009). Organisational Skills and Tools. Journal of Perioperative Practice, 19(4), 136–
19. Whatcome Community College (WCC) (2021) Professionalism. Available at: <https://textbooks.whatcom.edu/healthprofessionalism/chapter/essential-tools-organization-prioritization-time-management-decision-making-and-problem-solving/> (Accessed: 04/01/2022)
20. Woods, D. R., Hrymak, A. N.,Marshall, R. R., Wood, P. E., Crowe, C. M., Hoffman, T. W., Wright, J. D., Taylor, P. A., Woodhouse, K. A. And Bouchard, C.G. (1997). Developing Problem Solving Skills: The McMaster Problem Solving Program. Journal of Engineering Education, 86(2), 75–91

# **KAPITOLA 2: NÁSTROJE A METÓDY, KTORÉ MÔŽU UČITELIA POUŽIŤ NA PODPORU ŠTUDENTOV PRI ZÍSKAVANÍ ORGANIZAČNÝCH ZRUČNOSTÍ**

Pripravila WSPA Lublin

## Úvod - Význam organizačných schopností v efektívnom štúdiu z pohľadu študenta a lektora. Výhody organizačných schopností vo vašej profesionálnej budúcnosti.

Mať mäkké zručnosti, vrátane organizačných, je jedným z najdôležitejších prvkov, ktorým zamestnávatelia venujú pozornosť pri hľadaní kandidátov na konkrétne pozície. Rozvoj a posilňovanie organizačných schopností v procese štúdia je preto dôležitou etapou formovania kompetencií zamestnancov, ktoré v profesionálnom živote vytvoria pevnú pôdu pre spoľahlivé a efektívne plnenie odborných úloh užitočných v každej práci a môžu byť faktorom, ktorý bude rozhodovať o úspechu profesionálneho vývoja.

Za pozornosť stojí fakt, že mäkké zručnosti patria do skupiny tzv. Transferable / prenosných kompetencií, teda kompetencií získaných pri vykonávaní rôznych činností v živote. Nielen profesijné činnosti, ale aj rôzne úlohy v škole, v kolektíve rovesníkov a doma, ktoré sú nevyhnutné pre správne fungovanie vo veľmi odlišných profesijných a osobných situáciách. Uľahčujú nielen získanie zamestnania, ale aj prípadnú rekvalifikáciu a prispôsobenie sa novým úlohám a zaručujú efektívnosť realizácie vlastných zámerov v kontaktoch s inými ľuďmi (Smółka, 2006A).

Spoločná práca lektora a študentov na posilňovaní organizačných schopností je dôležitá aj z pohľadu efektivity študijného procesu počas pandémie, ktorá súvisí s prechodom na online formu práce. E-learning vyžaduje od lektora aj študentov vysokú disciplinovanosť a schopnosť samostatnej práce a predovšetkým adaptáciu na nové pracovné podmienky, ktoré majú v mnohých prípadoch mnohé obmedzenia, napr. prítomnosť rodiny doma, technické problémy. Preto aj dištančné vzdelávanie vyžaduje, aby študent vedel rýchlo riešiť problémy, sústrediť sa a byť flexibilný v prijímaných úkonoch.

Vyššie uvedené zručnosti nájdete v katalógu organizačných schopností a sú veľmi žiadané v mnohých profesiách a v blízkej budúcnosti bude počet týchto profesií narastať. Môže sa zdať, že organizačné schopnosti sú dôležité hlavne v prípade tímových lídrov či podnikateľov, no v skutočnosti platia pre všetkých zamestnancov a všetkým môžu byť užitočné. Prechod na formu online vzdelávania sa tak stal príležitosťou na posilnenie tých okruhov kompetencií, ktoré sú a budú na trhu práce v súčasnosti aj v budúcnosti obzvlášť žiaduce. V reakcii na túto situáciu univerzity vytvárajú školiace programy a stratégie pre študentov a ich zamestnancov, ktoré im pomôžu efektívne využívať formu dištančného vzdelávania a zároveň rozvíjať mäkké zručnosti.

## 2.2 Čo sú mäkké zručnosti / organizačné schopnosti. Prečo ich máme v rôznej miere? Úloha a dôležitosť lektora.

Mäkké zručnosti, často nazývané osobné a medziľudské zručnosti, sa merajú a hodnotia ťažšie ako tvrdé zručnosti. Ide o psychofyzické vlastnosti a sociálne zručnosti, ktoré určujú, ako sa správate, vychádzate s inými ľuďmi, či organizujete svoju prácu, napr. Nerobí mi problém rozhodovať sa ani v stresových situáciách.

Tabuľka 1. Typy kompetencií

|  |  |
| --- | --- |
| **Ťažké zručnosti** | **Mäkké zručnosti** |
| * Špecifické odborné kompetencie * Vecné poznatky * Dajú sa ľahko overiť, zmerať a vyhodnotiť * Väčšinou súvisia s konkrétnou profesiou * Umožňujú vám v práci dobre vykonávať zadané úlohy * Pomerne ľahko sa trénuje v škole, na kurzoch alebo v práci | * Osobné zručnosti (napr. zvládanie stresu) * Interpersonálne zručnosti (napr. motivovanie ostatných k práci) * Ťažko overiteľné, podliehajú subjektívnemu hodnoteniu * Univerzálne kompetencie, ktoré sú užitočné na rôznych pozíciách * Pomáhajú vám spolupracovať s vaším tímom, supervízormi a klientmi * Proces ich vývoja je zložitejší a zvyčajne náročnejší |

Zdroj: Jeruszka, 2016.

Odborníci na koučing tvrdia, že mäkké zručnosti možno získať špeciálnym tréningom. Môže ísť o takzvaný prirodzený tréning (každodenné medziľudské skúsenosti, napr. v práci, na vysokej škole) alebo stacionárny tréning (tradičný tréning, ktorý vedie tréner, zvyčajne v skupine). Prevažná väčšina ľudí rozvíja mäkké zručnosti v rámci prirodzeného tréningu, ktorý by mal byť tiež nevyhnutnou súčasťou každého vyučovania v triede. Efektívny prirodzený tréning neznamená len „zažiť“ alebo „byť“ v určitých sociálnych situáciách. Vyžaduje si praktickú znalosť určitých pravidiel a vhodnú prípravu, ktorá umožní využiť dané skúsenosti na budovanie vybraných kompetencií.

Môžeme sa pýtať, prečo má každý z nás inú úroveň mäkkých zručností a aký je dôvod týchto rozdielov? Jedným z hlavných dôvodov je nedostatok dostatočných vedomostí o danej problematike a s tým súvisiaca nesprávna prax každodenného života. Ďalším dôvodom je, že ignorujeme alebo nečítame správne spätnú väzbu, ktorú dostávame ako výsledok nášho správania. Dôležitým dôvodom je aj nedostatok dostatočných a vhodných životných skúseností a neschopnosť stanoviť si ciele pre sociálne interakcie. Významným problémom, ktorý bráni zlepšovaniu sa v oblasti kompetencií, sú aj silné zaužívané reakcie a ťažkosti s ich prekonávaním (Smółka, 2006 B). Rozvoj mäkkých zručností by preto mal byť procesom úzko integrovaným s ľudským vzdelávaním už od útleho veku a na úrovni vzdelávania dospelých by sme mali mäkké zručnosti len posilňovať.

Pre hlbšie pochopenie procesu učenia sa mäkkých zručností možno využiť model učenia sa prostredníctvom skúseností Davida Kolba (Koźmiński, Jemielniak, 2008). Podľa tohto konceptu získavanie zručností nasleduje cyklus pozostávajúci zo štyroch etáp:

1. Konkrétna skúsenosť,
2. Reflexné pozorovanie - analýza skúseností,
3. Formulovanie abstraktných pojmov a zovšeobecnení – na základe hĺbkovej analýzy skúseností sa vyvodzujú závery,
4. Testovanie konceptu v nových situáciách – testovanie nových poznatkov v praxi, ktoré iniciuje nový cyklus

Môžeme tiež uviesť koncept NLP (Neurolingvistické programovanie), kde existujú štyri stupne nadobudnutia každej kompetencie:

1. **Nevedomá nekompetentnosť** – znamená, že nevieme, či existujú nejaké konkrétne kompetencie, ktoré sú potrebné na splnenie úlohy a nevieme ich vôbec pomenovať.
2. **Vedomá neschopnosť** – toto štádium nastáva vtedy, keď stojíme pred úlohou, ktorú treba vykonať a uvedomujeme si, že niečo nedokážeme.
3. **Vedomá kompetencia** – zameriavam sa na splnenie úlohy, osvojenie si nových informácií, čím sa urýchli jej vykonanie a zníži sa počet chýb. Na ich realizáciu sa však musím sústrediť a vynaložiť určité úsilie.
4. **Nevedomá kompetencia** – v tejto fáze sa práca už vykonáva automaticky a vyžaduje si menej vedomej kontroly.

Koncept D. Kolba aj model NLP veľmi dobre zapadajú do náročnosti práce so študentom, čo znamená práca s dospelým. Je to jednotka schopná sebahodnotenia a s podporou lektora pripraviť vhodný akčný plán s cieľom zlepšiť svoje fungovanie v tímovej práci a lepšie sa riadiť.

V realite vysokoškolského vzdelávania je formovanie/posilňovanie mäkkých kompetencií vrátane organizačných zručností možné najmä vtedy, keď lektori pri realizácii projektov využívajú metódy učenia sa zážitkom a skupinovou prácou. Hodiny by mali poskytnúť príležitosť naučiť sa podstatu organizačných zručností, precvičiť si ich v praxi a získať spätnú väzbu o dosiahnutom pokroku.

Príprava online kurzu, ktorý na jednej strane realizuje obsahový materiál v súlade s rozsahom predmetu a posilňovaním organizačných schopností, si vyžaduje aj zapojenie lektora, ktorý má vyštudované soft skills a jeho organizačné schopnosti sú na vysokej úrovni, ktorá je základnou podmienkou realizácie didaktických hodín. Lektor by mal mať aj technické a informatické, vecné a pedagogické kompetencie (Marciniak, 2022). Medzi odporúčanými tipmi, ktoré pomôžu dobre pripraviť hodiny a zabezpečiť ich efektívnu implementáciu, môžeme spomenúť:

1. Lektor stanovuje jasné pravidlá účasti na e-learningovom kurze a informuje o nich študentov, t.j. má jasne definovať svoje očakávania, pravidlá práce, dátumy začiatku a konca, pravidlá hodnotenia práce študentov.
2. Lektor dodržiava rozvrh vyučovania z hľadiska realizácie a aktivity študentov. To si vyžaduje efektívne riadenie času, čo je kľúčový faktor pri práci na diaľku. Pri organizovaní študentských aktivít nezabúdajte, že počet úloh, cvičení a projektov by mal byť primeraný dĺžke kurzu alebo modulu. Čas určený na realizáciu danej aktivity by mal zodpovedať jej druhu a nemal by byť rovnaký pre všetky aktivity, napr. čas na diskusiu a čas na realizáciu projektu.
3. Lektor využíva metódy výučby, ktoré motivujú účastníkov k učeniu a absolvovaniu kurzu. Stimulácia motivácie žiakov k učeniu môže prebiehať prostredníctvom podnetov ovplyvňujúcich vnútornú motiváciu žiaka, napr. vysoké skóre za účasť v diskusnom fóre.
4. Lektor by mal efektívne riadiť tímy študentov tak, aby správne plnili zadané úlohy. Práca v skupine zvyšuje efektivitu učenia a vytvára podmienky na zosúladenie individuálnych zručností so záujmami tímu. Doplnkovou hodnotou je schopnosť vykonávať činnosť, ktorá študentovi najviac vyhovuje, čím sa zvyšuje miera spokojnosti. Lektor by mal prideľovať úlohy a povinnosti, ako aj organizovať tímovú prácu tak, aby zdôrazňoval spoluprácu, nie súťaživosť.
5. Lektor komunikuje so študentmi pomocou mnohých technologických nástrojov. Komunikácia vo virtuálnom prostredí si vyžaduje úsilie učiteľa a študentov. Rozvoj komunikácie medzi lektorom a účastníkmi, a medzi účastníkmi navzájom by mal byť podporovaný využívaním všetkých dostupných nástrojov, synchrónnych aj asynchrónnych (Marciniak, 2022).

Vyššie uvedené princípy sú východiskom pre efektívnu organizáciu vzdialených tried a zároveň umožnia optimálny prenos vecného obsahu a posilnenie organizačných schopností.

## Mäkké kompetencie – dôležitosť sebauvedomenia o svojom vlastníctve a schopnosti sebaúcty. Úloha tútora pri formovaní organizačných schopností.

V súlade s vyššie uvedenými indíciami je základom formovania a upevňovania organizačných schopností poznanie ich významu v osobnom a pracovnom živote. Čas stretnutí pri realizácii didaktických hodín je zároveň časom, kedy môžeme podniknúť kroky k diagnostike sebauvedomenia žiakov z hľadiska ich mäkkých zručností, vrátane organizačných schopností. Pri realizácii vyučovania so žiakmi vieme obsah učiva naplánovať tak, aby sa nám zmestili prvky v oblasti formovania organizačných schopností a prvým krokom môže byť predstavenie žiakom vyplnením krátkeho dotazníka (Pozri: Dotazník 1). Je potrebné zdôrazniť, že príprava efektívnej podpory študentov a posilnenie ich organizačných schopností do značnej miery závisí od úrovne týchto zručností u lektora. Lektor by teda mal posúdiť aj seba a rozsah svojich kompetencií, aby v prípade diagnostikovaných deficitov vedel zaviesť potrebné zmeny a pozdvihnúť zručnosti na vyššiu úroveň.

Prieskum by sa mal vykonať na prvom stretnutí a výsledky uložiť. Druhým krokom je zopakovanie prieskumu na poslednej hodine s cieľom vyhodnotiť a prediskutovať zmeny. Prvé stretnutie kurzu je zároveň časom na prezentáciu pravidiel a hodnotiacich kritérií platných v triede. Spoľahlivé informácie o termínoch a časoch nasledujúcich stretnutí, očakávania týkajúce sa realizovaného materiálu a požiadavkách na absolvovanie kurzu. Tieto základné informácie by mali byť sprostredkované z pohľadu posilnenia organizačných schopností, ukazujúcich výhody dodržiavania navrhnutých pravidiel, ktoré umožnia študentovi správne si riadiť svoj čas a podľa toho plánovať.

**Dotazník 1. Sebahodnotenie mäkkých zručností.**

Ohodnoťte svoje zručnosti na stupnici od 1 (veľmi nízke) do 5 (veľmi vysoké).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mám schopnosť:** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| schopnosť pracovať pod časovým tlakom a odolnosť voči stresu |  |  |  |  |  |
| starostlivosť o dobrú atmosféru a komunikáciu v tíme |  |  |  |  |  |
| riešenie konfliktu |  |  |  |  |  |
| robenie kompromisov |  |  |  |  |  |
| logické myslenie |  |  |  |  |  |
| veľká kreativita a inovácia |  |  |  |  |  |
| komunikatívnosť a schopnosť pracovať v skupine |  |  |  |  |  |
| vysoká motivácia pracovať |  |  |  |  |  |
| jednoduchosť pri vykonávaní úloh a zameraní sa na cieľ |  |  |  |  |  |
| persuazívne schopnosti |  |  |  |  |  |
| delegovanie úloh a účinné presadzovanie |  |  |  |  |  |
| láskavosť a pozitívny prístup k ľuďom |  |  |  |  |  |
| výborný time management a dochvíľnosť |  |  |  |  |  |
| skvelá organizácia práce (aj pri práci na diaľku) |  |  |  |  |  |
| slušné správanie |  |  |  |  |  |
| ľahkosť nadväzovania vzťahov s ostatnými |  |  |  |  |  |
| viem sa dobre vysporiadať s „ťažkými“ ľuďmi |  |  |  |  |  |
| konštruktívnu kritiku prijímam dobre |  |  |  |  |  |
| ochota učiť sa a sebarozvoj |  |  |  |  |  |
| môžem pracovať podľa prísnych pokynov |  |  |  |  |  |
| rýchlo sa ocitnem v novom pracovnom prostredí |  |  |  |  |  |

Zdroj: Vlastná štúdia.

Vykonanie diagnostiky mäkkých zručností vám umožňuje vstúpiť do ďalšej fázy, ktorou je sebazdokonaľovanie, ktoré je možné realizovať pomocou: SWOT analýzy, sebahodnotenia, spätnej väzby od kolegov a priateľov. Sebazdokonaľovanie znamená prevziať zodpovednosť za rozvoj vašich kompetencií, čo si vyžaduje veľké odhodlanie a vôľu. Ale keď budete úspešní, získate ďalšiu kompetenciu pre váš zoznam: vytrvalosť.

Pri výbere cesty sebazlepšovania stojí za to použiť model, ktorý obsahuje nasledujúce prvky

1. Sebaanalýza - zahŕňa procesy preverovania aktuálnych silných a slabých stránok v oblasti mäkkých zručností.
2. Reflexia – vyžaduje zváženie, ktorým smerom sa rozvíjať.
3. Akčný plán – znamená, že sa použijú informácie získané v priebehu sebaanalýzy a reflexie, ako aj rozhodnutie o smerovaní zmien, ako sa zmena uskutoční, kedy k zmene dôjde (Smółka , 2008).

Môžeme citovať 6 ZÁKLADNÝCH PRAVIDIEL NA ZÍSKAVANIE MÄKKÝCH KOMPETENCIÍ

1. Objavujeme svoje silné a slabé stránky. Zameriavame sa na tie slabé miesta, ktoré potrebujú zlepšenie.
2. Pozorujeme iných ľudí, ktorí sú špecialisti v danej oblasti. Ako sa rozprávajú s ostatnými, aký majú v rozhovore prístup, reč tela a fyzický odstup. Pozorovanie je kľúčovým prvkom pri získavaní mäkkých zručností.
3. Vytvárame skupinu ľudí, s ktorými sa chceme naučiť soft skills v praxi. Plávanie na suchu sa nedá naučiť a soft skills sa nedá naučiť len teoreticky.
4. Pripájame sa k skupinám a združeniam, ktoré majú podobné záujmy. Vďaka neustálej interakcii budete viac motivovaní rozvíjať svoje kompetencie.
5. Účasť na workshopoch a školeniach zameraných na rozvoj mäkkých zručností. Informácie poskytované profesionálnymi trénermi pozitívne ovplyvnia zmeny v správaní.
6. Používame spätnú väzbu. Sú základom rozvoja kompetencií.

Vykonanie sebahodnotenia lektora spolu so skupinou študentov tiež umožňuje iniciáciu prvej etapy integrácie medzi účastníkmi. Vytvorenie atmosféry dôvery a prijatia umožní rozvoj ďalších etáp integrácie a prirodzene naštartuje proces posilňovania mäkkých zručností.

Vo vzdelávaní, vrátane vzdelávania na diaľku, môže lektor hrať súčasne dve úlohy: vedenie online kurzu a/alebo rolu tútora. Ako lektor/lektor prezentuje, plánuje, stimuluje, usmerňuje a hodnotí úspechy študentov. Preberá úlohu tútora, sprevádza študentov a vedie ich počas celého kurzu. Je s nimi v neustálej interakcii a radí v ťažkých situáciách. Intervencie tútora žiaka stimulujú a usmerňujú, uľahčujú mu učenie a pomáhajú mu riešiť rôzne ťažkosti (Marciniak, 2022).

Doučovaniu by malo predchádzať zoznámenie sa s účastníkmi kurzu, v tejto fáze lektor pozdraví študentov, začlení sa do skupiny a iniciuje ich vzdelávanie na platforme. V druhej fáze, až do konca kurzu, lektor vedie ich akademický monitoring, pomáha riešiť technické problémy s platformou a podporuje a radí v rôznych oblastiach, aby uľahčil študentom učenie a formoval / posilňoval ich organizačné schopnosti (Marciniak, 2022). Prostredníctvom doučovania sa realizuje proces spätnej väzby, uľahčuje a udržiava sa motivácia študentov a podporuje sa proces učenia. Lektor môže viesť dva typy doučovania: individuálne a skupinové.

**Individuálne doučovanie:** môže byť všeobecné, súvisiace s procesom učenia, ako aj osobné. V prvom prípade sa študentovi dostáva personalizovanej pozornosti na stimuláciu jeho profesionálneho rozvoja, napr. vypracovanie záverečného projektu, príprava na skúšku, realizácia výskumu. Individuálne doučovanie osobného charakteru je také, pri ktorom je učiaci sa podporovaný skôr vo vzťahu ku všetkým okolnostiam súvisiacim s jeho osobným rozvojom ako s profesionálnym rozvojom, napr. rodinné, medziľudské alebo profesionálne problémy.

**Skupinové doučovanie:** môže byť aj všeobecné a osobné. V prvom prípade lektor poskytuje konzultácie (tutoriály) na témy súvisiace s procesom vzdelávania, napr. ako pripraviť záverečný projekt, naplánovať skúšky a naplánovať ďalšie fázy prípravy, rozvoj organizačných schopností a mäkkých zručností. Osobné doučovanie sa zameriava na riešenie problémov vo vzťahu ku všetkým účastníkom skupiny, napr. nedostatočná angažovanosť niektorých žiakov pri realizácii tímových úloh. V prípade skupinových tutoriálov musia byť informácie o pláne stretnutí a kanáli oznámené všetkým účastníkom. Každý študent musí mať úplné informácie o tom, ako kontaktovať tútora (Marciniak, 2022).

Bez ohľadu na to, či doučovanie prebieha online alebo v triede, individuálne alebo skupinovo, najdôležitejšiu úlohu zohráva TÚTOR, ktorého úlohou je motivovať študentov, zvyšovať ich záujem o učenie, viesť vzdelávací proces vo virtuálnom prostredí, posilňovať organizačné zručnosti podporovaním študentov pri stanovovaní cieľov a plánovaní úloh. Organizáciou tímovej práce tiež posilňuje ich tímovú prácu a schopnosti riešiť problémy.

Na vykonávanie svojich funkcií môže tútor využívať nástroje dostupné na vzdelávacej platforme, napr.

1. Nástenka - je základným miestom komunikácie medzi učiteľom a účastníkmi kurzu. Ich systematická návšteva je nevyhnutná pre správnu organizáciu práce. Tu môžeme dať:

a) Správy pre všetkých študentov

b) Kalendár kurzov

c) Zásady a organizácia vyučovania

1. Fórum aktivít - lektor môže študentom poskytnúť informácie súvisiace s výchovno-vzdelávacím procesom.
2. Videokonferencie – spoločné stretnutia, diskusie v reálnom čase, skupinová integrácia.
3. Chat – individuálny a skupinový.

Aby bolo možné efektívne komunikovať vo virtuálnom prostredí pomocou vyššie uvedených nástrojov, lector aj student by mali dodržiavať niekoľko pravidiel internetu:

* Vyhýbanie sa urážlivým slovám,,
* Používame jazyk podobný jazyku študentov – prílišná vzdialenosť bráni efektívnej komunikácii.
* Pri príprave textovej správy si ju pred odoslaním pozorne prečítajte!
* Nepíšeme veľkými písmenami – na internete veľké písmená znamenajú krik.
* V správach sa používa jednoduchý jazyk a skratkám sa radšej vyhýbajte.
* Na otázky študentov odpovedáme rýchlo.

Využitie všetkých možností, ktoré ponúkajú moderné nástroje využívané v online vzdelávaní, určite môže napomôcť k efektívnej realizácii didaktických hodín, no len organizačné schopnosti vám umožnia naplno využiť dostupné nástroje a technologické riešenia.

Zahrnutie dobrého plánovania, organizácie, poriadkumilovnosti, dochvíľnosti a dochvíľnosti do spoločnej práce so študentmi im umožní byť lepšími študentmi, efektívnejšie študovať a vo výsledku posilní nadobudnuté organizačné schopnosti.

## Aktivizujúce metódy – hlavný nástroj efektívneho formovania / upevňovania organizačných schopností.

Online študenti sa lepšie učia a zapamätávajú si, keď sú zapojení do vzdelávacieho procesu. V situácii, keď chceme študenta podporiť a posilniť jeho organizačné schopnosti, sa aktivizujúce metódy javia ako správny prístup. Vo vzdelávaní s využitím aktivizujúcich metód sa žiaci učia spoločným budovaním vedomostí, vytvárajú podmienky pre interakciu a skupinovú integráciu, otvárajú priestor pre rozvoj kompetencií, dostávajú možnosť sebariadenia a určitú mieru samostatnosti a iniciatívy (Marciniak , 2022). Takže v aktivizujúcich metódach: Účastníci sú v centre pozornosti a dôraz sa kladie na rozvoj ich kompetencií, zručností a postojov.

* Účastníci získavajú vedomosti pomocou vlastných skúseností a musia byť kreatívni.
* Obraz zawierający tekst, clipart, jazda na nartach

  Opis wygenerowany automatycznieLektor podporuje študentov tým, že im vytvára situácie na prežívanie zážitkov a riešenie problémov.
* Žiaci využívajú procesy skupinovej dynamiky.

Doplnkovou hodnotou aktivizujúcich metód je učenie sa spolupráci, vytrvalosti, podnikavosti, riešeniu problémov, zodpovednosti a lojalite. V literatúre na túto tému môžeme nájsť rozdelenie do 3 hlavných kategórií aktivizujúcich metód:

**Problémové metódy** –zamerané na schopnosť identifikovať a tvorivo riešiť problémy, kritické myslenie, analýzu a hodnotenie. Tieto metódy zahŕňajú: dizajnové myslenie, brainstorming, prípadovú analýzu, pozorovanie zúčastnených a nezúčastnených, panelové diskusie a metódu SWOT.

**Spôsoby vyjadrovania a dojmu** – zamerané na vyjadrenie pocitov, emócií a zážitkov. Zvyšujú emocionálnu angažovanosť účastníkov, ktorá je výsledkom skúseností prežitých počas plnenia úlohy. Medzi metódy patria: vzdelávacie hry, simulácia, laboratórna metóda.

**Metódy grafického záznamu** – pri ktorých je rozhodovací proces prezentovaný pomocou grafiky/kresieb. Príkladmi metód sú: infografika, plagáty, pojmová mapa, rozhodovací strom (Marciniak, 2022).

V súčasnosti existuje široká škála aktivizujúcich metód, no vzhľadom na zameranie na formovanie organizačných schopností sa môžeme zamerať na niekoľko vybraných:

Blogodidaktika - Môžeme využiť existujúce a dostupné blogy na internete alebo pripraviť nové. Blog je tvorený lektorom aj študentmi. Jeho výhodou je osvojenie si denníkového vzorca, ktorý umožňuje robiť krátke, ale systematické záznamy a odovzdávať poznatky v ďalších fázach. Chronologické záznamy umožňujú jednoduchú navigáciu v ponuke blogu. Umožňuje umiestniť rôzne multimédiá a umožňuje komunikáciu medzi účastníkmi.

Hlavné výhody sú: umožňuje tímovú prácu, čo vám umožňuje zlepšiť kompetencie spolupráce, vytvára platformu na diskusiu a vyjadrenie vašich myšlienok a umožňuje vám pochopiť, čo sú autorské práva.



Prevrátená hodina / prevrátené učenie - V tomto vzorci sa menia roly, lektor je obmedzený na sledovanie tried. Iniciatíva je odovzdaná študentom, ktorí sa majú oboznámiť s témou vyučovania a prezentovať ju. Lektor môže pôsobiť ako moderátor alebo mentor a prípadne objasniť prípadné pochybnosti.

Hlavnými prínosmi používania metódy je vysoká úroveň získavania vedomostí, pričom z hľadiska kompetencií vytvára vysokú mieru samostatnosti, sebaorganizácie a zároveň práce v skupine.

Projektová metóda – Jednou z metód, ktoré najviac zapájajú študentov do aktívnej činnosti, je projektové učenie. Táto metóda je založená na realizácii konkrétneho „veľkého“ projektu/úlohy účastníkmi kurzu na základe pravidiel a kritérií stanovených lektorom. Táto metóda povzbudzuje účastníkov k tvorivosti a orientácii na cieľ, pričom ich zároveň núti prevziať väčšiu zodpovednosť za vlastné učenie. Študenti pri realizácii projektu využívajú nadobudnuté zručnosti a vedomosti na riešenie konkrétnych problémov alebo navrhovanie zlepšení v komunitách, v ktorých pôsobia (Grynienko, Srokowski, 2015).

Obraz zawierający tekst, clipart

Opis wygenerowany automatycznieProjektová metóda zapája väčšiu skupinu účastníkov, vďaka čomu rozvíjajú svoje kompetencie v oblasti spolupráce, deľby práce, kreativity, riešenia problémov v rámci skupiny, systematickosti a pocitu zodpovednosti za plnenie úlohy a úspešnosť celého tímu, študenti debatujú, predpovedajú, plánujú, robia závery, zdieľajú nápady (Marciniak, 2022).

Metóda dizajnu je efektívna aktivizujúca forma a poskytuje širokú škálu mäkkých zručností, vrátane organizačných zručností.

## Zhrnutie

Príprava systému podpory študentov môže zahŕňať veľmi odlišné aspekty a môže využívať rôzne metódy a nástroje. Výber spôsobu podpory závisí od mnohých faktorov, napr. charakter a úroveň kurzu, skúsenosti študentov, dostupné zdroje a program aktivít. Najdôležitejšie však je, aby sa do tohto procesu aktívne zapojil aj samotný študent a uvedomoval si, že by si mal lepšie manažovať čas, kontrolovať stres, lepšie spolupracovať v tíme, efektívnejšie si organizovať prácu. Preto je kľúčové smerovať študentov tak, aby pochopili, že to, čo sa naučia, závisí vo veľkej miere od nich samotných, čo v ďalšej fáze umožní lektorom efektívne podporovať študentov v rozvíjaní ich vedomostí a organizačných schopností.

**Použitá literatúra:**

1. Grynienko K., Srokowski Ł., (2015), Program podnoszenia kompetencji nauczycieli w zakresie wykorzystania ICT, Kraków. http://www.ldc.edu.pl/phocadownload/Nowe\_produkty/poradniki/program\_podnoszenia.pdf
2. Jeruszka U., (2016)) Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne, Difin, Warszawa.
3. Koźmiński A., Jemielniak D., (2008), Zarządzanie od podstaw. Podręcznik akademicki. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa .
4. Marciniak R. (2022), E-learning- projektowanie, realizowanie i ocena. Wolters Kluwer, Warszawa. s. 253.
5. Smółka P., (2006A), Miękkie kompetencje i rozwój talentów interpersonalnych w organizacji, „Edukacja ekonomistów i menedżerów”, nr 4, s. 81-92.
6. Smółka P., (2006B), Jak skutecznie szkolić umiejętności interpersonalne?, [w:] Komunikowanie się. Problemy i perspektywy, red. B. Kaczmarek, A. Kucharski, M. Stencel, Wyd. UMCS Lublin.
7. Smółka, P., (2008), Kompetencje społeczne: metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych, Oficyna a Wolters Kulwer Polska, Kraków.
8. The Future of skills. Employment in 2030” Hasan Bakhshi, Jonathan M. Downing, Michael A. Osborne, Philippe Schneider, PERSON & NESTA, OXFORD MARTIN SCHOOL, 2017, https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf

# **KAPITOLA 3: VYUČOVANIE A PODPORA SAMOORGANIZÁCIE**

Pripravil DEGGENDORF INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## Úvod

Ako už bolo spomenuté v témach vyššie, prostredníctvom lepších organizačných schopností študentov môže dôjsť k mnohým výhodám. To neprináša výhody len pre samotných študentov, ale aj pre profesorov a učiteľov. Zahŕňa všetky aspekty, od lepších skúseností so vzdelávaním až po organizačné výhody, ako je potreba odpovedať na menej otázok vonku alebo po prednáškach a vďaka tomu si efektívnejšie riadiť svoj čas. V tejto kapitole sa dočítate o tom, ako môžete podporiť študentov, aby získali lepšie organizačné schopnosti, keď ich budete učiť na svojom predmete alebo vo svojom kurze.

## Najdôležitejšie aspekty a tipy

Nasledujúce tipy možno použiť celkovo bez ohľadu na osobný štýl vyučovania a iné faktory, ako je veľkosť alebo zloženie triedy (viac tipov k nim nájdete v odsekoch s názvom „Ilustrácia rôznych situácií a prístupov k riešeniu“).

* Komunikácia
* Transparentnosť a jasná komunikácia je najdôležitejšia (najmä na začiatku semestra)
* Komunikujte o štruktúre kurzu
* Vysvetlite, ako sú údaje organizované na vzdelávacej platforme
* Jasne formulujte svoje vlastné očakávania
* Komunikujte vopred o vzdelávacích cieľoch a o tom, ako budete hodnotiť výkon študentov (napríklad skúška, prezentácia, vedecká práca, správa, projekt)
* Ak dôjde k obmedzeniu materiálu, povedzte o tom študentom na začiatku semestra (aj keď k obmedzeniu dôjde len niekoľko dní pred hodnotením)
* Ak je to možné, povedzte študentom o často kladených otázkach alebo o pomoci od asistenta kurzu
* Krátke zopakovanie alebo pripomenutie si na konci každej prednášky a na posledných prednáškach (týkajúcich sa celého kurzu) veľmi pomáha udržať si dobrý prehľad
* Uveďte, ako chcete byť kontaktovaní (napríklad prostredníctvom vzdelávacej platformy alebo e-mailu)
* Poskytovanie materiálu
* Využite svoju univerzitnú online platformu (ľahko prístupná pre každého, máte lepší prehľad, aby ste mali všetky kurzy na jednom mieste, a znižuje plytvanie papierom)
* Nahrajte alebo poskytnite materiál na začiatku semestra
* Urobte to jednoducho, majte dobrý prehľad a nie príliš veľa dokumentov a tiež nie príliš veľa zbytočných faktov
* Dokumenty by mali byť v správnom poradí
* Zadajte zmysluplné názvy dokumentov (to pomôže študentom, pretože nemusia otvárať každý dokument, aby videli, o čom je)
* Majte prehľad, časový harmonogram alebo časový lúč obsahu
* Poskytnite príklady skúšky alebo podobných cvičení s prístupmi k riešeniu
* Ak vzdelávacia platforma túto možnosť poskytuje, môžete si vytvoriť kontrolné zoznamy
* Ak chcete navrhnúť knihu, pamätajte na to, že študenti musia často pracovať s obmedzeným rozpočtom (Uistite sa, že nie je príliš drahá, či existuje dostupná online verzia alebo veľa vzoriek dostupných v univerzitnej knižnici.)
* Načasovanie
* Zorganizujte si materiály kurzu pred začiatkom kurzu a nahrajte alebo poskytnite všetko čo najskôr (ideálne pred príslušnými prednáškami)
* Snažte sa neprekladať prednášky počas semestra
* Začať a ukončiť prednášky včas
* Uvedomte si ostatné hodiny (ovplyvňuje vhodné pracovné zaťaženie a tiež načasovanie skúšok, prezentácie a pod.)
* Snažte sa nedávať skúšky na rovnaký dátum alebo príliš blízko seba

## Ilustrácia rôznych situácií a prístupov k riešeniu

V nasledujúcich bodoch nájdete rôzne bežné situácie a tipy, ako sa v nich správať. Ako učiteľ si môžete jednoducho vybrať svoj štýl alebo situáciu, ktorej čelíte a integrovať – podľa vašich potrieb a potrieb vášho študenta – niektoré z navrhovaných prístupov k riešeniu. Toto sú len niektoré z rôznych možností a spôsobov bez priorít, možnosti vyskúšať si nové spôsoby výučby a spoločnej práce v skupinách.

1. **Formát výučby**

* V triede

Prezenčné hodiny sú tradičnou formou vyučovania a nájdete pri nich množstvo tipov. Niektoré z najdôležitejších, ktoré sa týkajú podpory organizačných schopností študentov, sú:

* Používanie vizuálnych štruktúr v triede
* Rozdelenie priorít a úloh na menšie kroky
* Motivujte svojich študentov tým, že ich budete viesť k zodpovednosti a uznávate úspechy, bez ohľadu na to, aké sú malé (takmer všetci študenti so slabými organizačnými schopnosťami tiež zápasia s motiváciou)

Okrem týchto základných tipov však výskumníčka Naga Subramani vo svojej knihe Efektívne učenie a štúdium tiež tvrdí, že efektívny učiteľ: „Neustále sa obnovuje ako professional, v snahe poskytnúť študentom tú najvyššiu kvalitu vzdelania, aká je možná. Tento učiteľ sa nebojí učiť sa nové vyučovacie stratégie alebo začleňovať nové technológie do hodín.“ (Subramani, 2016). Snaha naučiť sa nové vyučovacie metódy môže byť dobrým spôsobom, ako to dosiahnuť.

Ak vás táto téma zaujíma, tu je niekoľko článkov a príkladov, ktoré si môžete prečítať dodatočne:

* + https://www.weforum.org/agenda/2022/02/four-trends-that-will-shape-the-future-of-higher-education/
  + https://www.elmhurst.edu/blog/3-new-teaching-strategies
  + https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01703/full
  + https://uol.de/en/news/article/neue-ideen-fuer-die-lehre-5750
* Diaľkoví

Blokovacie opatrenia a riziko chorôb spôsobených COVID-19 spôsobili, že vyučovanie na diaľku je nevyhnutné a bežné, no prináša so sebou množstvo výziev. Vyučovacie stratégie v triede sa neprispôsobujú dostatočne vzdialenosti a ukazuje sa, že zapojenie študentov, ktorí sú na míle ďaleko, si vyžaduje nový súbor vyučovacích stratégií. Či už učíte online alebo o tom uvažujete, tu je niekoľko vyučovacích stratégií, ktoré vám pomôžu zapojiť študentov do prednášok na diaľku:

* Okamžite si vytvorte svoju prítomnosť: Privítajte svojich študentov vo vzdelávacej komunite. Povedzte im niečo o sebe – o svojom pôvode, o svojich záujmoch, o knihe, ktorú práve čítate. Popíšte, o čom kurz je a čo dúfate, že sa študenti naučia. Včasné založenie komunity pomôže študentom cítiť sa vítaní.
* Buďte k dispozícii: „Dotykové ovládanie je dôležitejšie ako špičkové technológie“, hovorí online učiteľka Joanna Dunlapová, zástupkyňa riaditeľa pre efektívnosť učiteľov v Centre pre rozvoj fakúlt Coloradskej univerzity. Dá sa to dosiahnuť napríklad povzbudením študentov, aby vám poslali správu alebo zavolali, ak potrebujú okamžitú radu, alebo povedzte študentom, kedy ste viditeľný – online k dispozícií. Dobrá komunikácia pomáha študentom vidieť, že si vážite ich angažovanosť.
* Využívajte online zdroje: Na internete je množstvo materiálov, o ktoré sa môžete oprieť, najmä v časoch, keď knižnice nie sú také dostupné ako zvyčajne. Je však tiež dôležité pomôcť študentom pochopiť, ako určiť, ktoré zdroje sú platné a dôveryhodné a ktoré nie.
* Urobte veľmi jasné cvičenia a zadania: Študenti môžu považovať prístup k zadaniam a poznámkam a ich pochopenie online za mätúce. Uľahčite im, aby vedeli, čo majú robiť každý týždeň, kedy majú prácu vykonať a koľko sa to započítava do ich konečnej známky.
* Poskytujte priebežnú spätnú väzbu: Spätná väzba je dôležitá v každej triede, ale keď vyučujete online, je to ďalší spôsob, ako nadviazať osobné spojenie so svojimi študentmi. Pravidelné poskytovanie konštruktívnej spätnej väzby pomáha študentom rýchlo identifikovať správanie alebo zručnosti, ktoré potrebujú zlepšiť, a tiež im dáva pocit, že sú súčasťou učiacej sa komunity.
* Interaktívne a pútavé vyučovanie: Integrácia študentov ich udrží v sústredenejších a podporí „učenie sa praxou“. Diskusie o tom, čo si o téme myslia s vedomosťami, ktoré už majú, na ktorých sa dá stavať (aby sa mohol zúčastniť každý) alebo interaktívny kvíz (môžete použiť nástroje ako Mentimeter alebo Kahoot) sú ideálne na ich zahrnutie (porov. Capek-Tingley, 2022).
* Hybridné vyučovanie

Nedávno sme zaznamenali prudký nárast dopytu po hybridnom štýle výučby, najmä od vypuknutia pandémie COVID-19. Teraz, keď boli obmedzenia v niektorých krajinách zrušené, školy často začínajú mať záujem o implementáciu vyučovacieho štýlu, ktorý hladko spája tradičné a online vzdelávacie metódy – hybridné učenie. V niektorých kurzoch je to tiež nevyhnutnosť, napríklad v kurzoch s laboratórnou zložkou. Keďže kombinuje prezenčnú a online výučbu, prináša výhody aj nevýhody oboch foriem. A v závislosti od harmonogramu by sa mala situácia prispôsobiť tak, ako je uvedené v bodoch vyššie.

* + 1. **Vyučovacie štýly**

Každý učiteľ má svoj štýl výučby. A ako sa tradičné vyučovacie štýly vyvíjajú, stále viac učiteľov prispôsobuje svoj prístup v závislosti od vzdelávacích potrieb svojich študentov. Učitelia majú zároveň štýly, ktoré odrážajú ich odlišné osobnosti a učebné osnovy.

Od matematiky a prírodných vied k angličtine a histórii. Preto je skôr dôležité, aby sa pokúsili zamerať na svoje vyučovacie ciele a našli štýl, ktorý im vyhovuje, než sa snažiť byť všetkým pre všetkých študentov.

* Autorita alebo štýl prednášky

Model autority je zameraný na učiteľa a často zahŕňa zdĺhavé prednášky alebo jednosmerné prezentácie. Od študentov sa očakáva, že si budú robiť poznámky alebo absorbovať informácie.

Tento štýl môže fungovať pre určité odbory vyššieho vzdelávania a prostredia posluchární s veľkými skupinami študentov. Čistý štýl prednášky je najvhodnejší pre predmety ako dejepis, ktoré si vyžadujú zapamätanie si kľúčových faktov, dátumov, mien atď. Interakcia s učiteľom je však malá alebo žiadna a môže to viesť k nižšej pozornosti. Preto je to lepší prístup pre starších, zrelších študentov.

* Štýl demonštrátora alebo trénera

Demonštrátor si zachováva formálnu úlohu autority tým, že študentom ukazuje, čo potrebujú vedieť. Demonštrátor je v mnohom podobný lektorovi, ale jeho hodiny zahŕňajú multimediálne prezentácie, aktivity a ukážky (v matematike, vede, hudbe).

Tento štýl dáva učiteľom príležitosť začleniť rôzne formáty vrátane prednášok a multimediálnych prezentácií. Hoci je vhodný na vyučovanie matematiky, hudobnej výchovy, telesnej výchovy či umeleckých remesiel, vo väčších triedach je ťažké vyhovieť individuálnym potrebám študentov.

* Facilitátor alebo štýl činnosti

Facilitátori podporujú samoučenie a pomáhajú študentom rozvíjať zručnosti kritického myslenia a udržiavať si vedomosti, ktoré vedú k sebarealizácii.

Tento štýl trénuje študentov klásť otázky a pomáha rozvíjať zručnosti pri hľadaní odpovedí a riešení prostredníctvom skúmania. Je ideálny na výučbu prírodných vied a podobných predmetov. Ale tiež to vyzýva učiteľa, aby interagoval so študentmi a podnecoval ich k objavovaniu namiesto prednášania faktov a testovania vedomostí prostredníctvom memorovania. Takže je o niečo ťažšie merať úspech hmatateľne.

* Štýl delegáta alebo skupiny

Štýl delegovania je najvhodnejší pre učebné osnovy, ktoré si vyžadujú laboratórne aktivity, ako je chémia a biológia, alebo predmety, ktoré si vyžadujú spätnú väzbu od kolegov, ako je debata a tvorivé písanie.

Riadené objavovanie a učenie založené na skúmaní stavia učiteľa do role pozorovateľa, ktorý inšpiruje študentov tým, že pracujú v tandeme smerom k spoločným cieľom. Ale ak sa to považuje za moderný štýl výučby, niekedy sa môže zdať, že znižuje autoritu učiteľa. Učiteľ ako delegát pôsobí skôr ako konzultant než ako tradičná autorita.

* Hybridný alebo zmiešaný štýl

Hybridný alebo zmiešaný štýl sleduje integrovaný prístup k vyučovaniu, ktorý spája osobnosť a záujmy učiteľov s potrebami študentov a metódami vhodnými pre učebné osnovy.

Je to veľmi inkluzívny štýl a umožňuje učiteľom prispôsobiť svoje štýly potrebám študentov a vhodnému predmetu (porov. Gill, 2022).

* + 1. **Veľkosti skupín**

Už názov vysvetľuje, o čo ide: Aká veľká alebo malá je skupina študentov, ktorých treba učiť?

* Veľké skupiny

Vyučovanie veľkých skupín študentov môže byť veľmi náročné, pretože je ťažké udržať ich záujem, angažovanosť a vedieť, či všetci venujú pozornosť. Je tiež ťažké zabezpečiť, aby mal každý rovnakú príležitosť učiť sa a mohol dostávať odpovede na svoje otázky, ako aj spätnú väzbu. Tu sú najdôležitejšie veci, ktoré môžete urobiť, aby ste predišli takýmto situáciám:

* Plánovanie stretnutí: Vo fáze návrhu modulu zabezpečte, aby zahŕňala celý rad vzdelávacích aktivít a hodnotení, ktoré umožnia všetkým študentom zapojiť sa do programu predmet (napríklad metóda 1-2-3-All). Skontrolujte, či každé stretnutie umožňuje vašim študentom posunúť sa smerom k dosiahnutiu vzdelávacích výstupov pre modul.
* Udržiavanie študentov v zapojení: Môže pomôcť neprednášať viac ako 20 minút v kuse (urobiť si krátke prestávky), rozdeliť lekcie na menšie časti s rôznymi aktivitami, čo študentom poskytne čas na zamyslenie sa nad materiálom z prednášky (napríklad požiadanie o prerokovanie otázky v pároch alebo skupinách a následné hlásenie triede) a z času na čas robiť veci inak (nápad môže byť použitie rekvizít, ako je mäkká „guľa s otázkami“, ktorá sa pohybuje po triede, keď majú študenti loptu, musia odpoveď, alebo prednášanie z rôznych miest v sále).
* Pridanie spontánnosti do prednášok: Môžete to urobiť povzbudzovaním študentov, aby odpovedali na otázky priamo na mieste, alebo vytvorením plánu na uvedenie miestnosti späť do poriadku (napríklad pomocou časovača alebo hlasitého hluku vloženého do vašich slajdov prednášok). Kombinácia plánovania, ochoty experimentovať a zmyslu pre hukot pomôže študentom zapojiť sa do prednášky.
* Riadenie záťaže spätnou väzbou: Na začiatku modulu si vyjasnite, ako často budete môcť kontrolovať a odpovedať na ich otázky. Stanovte si čas na otázky pred skúškami. Ujasnite si aj to, kedy a na ako dlho vás môžu študenti prísť pozrieť aj mimo prednášok (napríklad zverejnením úradných hodín). Okrem poskytovania spätnej väzby by ste o ňu mali tiež požiadať, aby ste zhodnotili svoje vyučovanie (porovnaj University College London, 2022).
* Malé skupiny

Vyučovanie v malých skupinách je pre študentov pravdepodobne najlepším priestorom na strávenie, premyslenie a integráciu myšlienok. Je to pre nich tiež jeden z najlepších spôsobov, ako sa popasovať so zložitými myšlienkami, ktoré po pochopení menia ich pohľady na danú tému. Úloha učiteľa v prostredí malej skupiny je v ideálnom prípade začať diskusiu, vstúpiť späť do role, ktorá lepšie reaguje a počúva, poskytnúť študentom dostatok času na premýšľanie o dôsledkoch nových nápadov, pomôcť študentom začleniť sa do diskusie so svojimi existujúcimi vedomosťami, poskytnúť podnety (ak je to potrebné) a dotiahnuť schôdzu ku koncu (tým, že pomôžu študentom priznať si, čo sa naučili). Niektoré tipy, ktoré vám môžu pomôcť s týmito bodmi, sú nasledujúce:

* Pomôžte študentom budovať vedomosti postupne: Zvážte, ktoré témy alebo nápady sú najvhodnejšie pre celý súbor sedení. O tom môžu rozhodnúť prednášky (hľadajte logickú postupnosť). Pre malú skupinu môže byť užitočnejšie pokryť úzku podmnožinu témy, a nie celú prednášku. Vo všeobecnosti sa ľudia najlepšie učia, keď je niečo zmesou známeho a neznámeho (známeho ako „lešenie“). V rámci každého stretnutia sa pokúste prezentovať paradox, dilemu alebo zdanlivo nemožný problém (problém, ktorý sa dá rýchlo vyriešiť, môže zastaviť otázky hneď po zodpovedaní). V závislosti od výzvy by ste sa mohli pokúsiť vyzdvihnúť nápad prezentovaný na prednáške a dať ho do nezvyčajného kontextu, vziať nový nápad a urobiť ho známejším alebo požiadať niekoho zo skupiny, aby vysvetlil nápad (potom sa opýtať, či niekto iný má čo dodať)
* Nechajte študentov hovoriť: Vašou úlohou bude dať na otázku zvláštne postrčenie, uistenie alebo minimálnu odpoveď. Nájdite si preto štýl, ktorý vám príde prirodzený. Niektorí učitelia radi žartujú alebo zdieľajú svoje vlastné katastrofy (aby boli prístupnejší). Iní sa ponúkajú ako skúsenejší, tichý, ale bystrý sprievodca. Ak zistíte, že robíte miniprednášky, skúste zmeniť smer a položiť viac otázok. Počítajte v hlave po položení otázky alebo po tom, čo študent niečo povie a nedostane žiadnu odpoveď. Nechajte jednu z nich prasknúť skôr, ako to urobíte! Niektorí ľudia potrebujú veľa času na zhromaždenie myšlienok. Ak dôjde k úplnému rozpadu, opýtajte sa ich, čo nefunguje. Sú vaše otázky príliš nejasné?
* Požiadajte študentov, aby si urobili určitú prípravu: Napríklad tak, že sa čítanie stane voliteľným, ale v diskusii sa naň odvoláte, aby ste demonštrovali jeho užitočnosť, alebo tým, že jeden alebo dvaja študenti urobia každý týždeň krátke neformálne zhrnutie článku.
* Riešenie problémov: Môže to byť tak, že niektorí študenti nič nepovedia. V tomto prípade sa môžete (ak je to vhodné) jemne opýtať študenta, čo si o diskusii myslí. Starostlivo si vyberajte okamihy, pretože to môže spôsobiť, že bude nepríjemný a bude ešte menej ochotný zúčastniť sa. Ďalším problémom môže byť rozptyľovanie študentov. Možným riešením by bola krátka aktivita, kde by študenti hovorili s osobou vedľa seba o konkrétnej otázke (porovnaj University College London, 2022).
  + 1. **Zloženie skupiny**

Ďalším aspektom, ktorý možno vziať do úvahy, je vytvorenie skupiny študentov, ktorí sa majú učiť, bežné príklady sú tieto:

* Študenti prvého semestra

Keďže študenti sú na začiatku štúdia zdržanlivejší, váhajú sa ozvať alebo aktívne prispievať k hodine či prednáške, je dobré navrhnúť kurz interaktívnejšie, aby sa rozbehol. Pokúste sa na prvej hodine ukázať, že vás zaujíma, čo si myslia, a poskytnite im veľa príležitostí na kladenie otázok a odpovedanie na ne. Jeden po druhom získajú väčšiu dôveru. Študenti pred prvým semestrom často len ukončili strednú školu. Kvôli tomu nevedia pracovať samostatne alebo nie sú zvyknutí pracovať na základe vlastných termínov. Pri stanovovaní míľnikov je vhodné poskytnúť im o niečo väčšiu podporu ako študentom vo vyšších semestroch. Poskytnutie pokynov, ako rozčleniť materiál a rôzne kapitoly, alebo stanovenie viacerých termínov s nižšou pracovnou záťažou môže znamenať obrovský rozdiel v tom, aby boli zodpovední.

* Študenti na konci štúdia

Študentom vo vyšších semestroch však možno priznať väčšiu zodpovednosť. S pribúdajúcou prácou by im malo byť umožnené pracovať samostatnejšie a flexibilnejšie. Najmä preto, že často potrebujú študovať, pracovať, uchádzať sa o budúce zamestnanie a zároveň pripravovať záverečnú prácu, to môže byť kľúčové.

Prechod z výučby vysokoškolákov na postgraduálnych študentov môže tiež vyžadovať:

* Začlenenie prezentačných a vyučovacích zručností do kurzu
* Integrujúca publikácia
* Väčšie zapojenie študentov do kurzu a jeho dizajnu (porov. University of Centra Florida, 2022)
* Skupiny s výmennými študentmi

Podľa Scheina je kultúra súborom základných predpokladov – zdieľaných riešení univerzálnych problémov vonkajšej adaptácie (ako prežiť) a vnútornej integrácie (ako zostať spolu) – ktoré sa časom vyvíjali a odovzdávajú sa z generácie na generáciu. (Schein, 2004). „To neznamená, že každý v danej spoločnosti je naprogramovaný rovnakým spôsobom; medzi jednotlivcami sú značné rozdiely. Je možné, že rozdiely medzi jednotlivcami v kultúre jednej krajiny sú väčšie ako rozdiely medzi kultúrami všetkých krajín. Napriek tomu môžeme stále používať takéto skóre krajín na základe zákona veľkých čísel a na skutočnosti, že väčšina z nás je silne ovplyvnená sociálnou kontrolou“ (Hofstede, 2022). Pre lepšie pochopenie komplexných charakteristík a rozdielov medzi kultúrami je Model kultúrnych typov jedným z rôznych modelov, ktoré môžu učiteľom poskytnúť základnú predstavu o tom, ako vyučovať medzikultúrnym spôsobom. Na základe Lewisa môže pomôcť vziať do úvahy nasledujúce veci, pokiaľ ide o tri rôzne kultúrne typy modelu:

* Lineárne-aktívne

Lineárne aktívna skupina je ľahko identifikovateľná. Zahŕňa anglicky hovoriaci svet – Severnú Ameriku, Britániu, Austráliu a Nový Zéland a severnú Európu vrátane Škandinávie a germánskych krajín. Sú to plánovači orientovaní na úlohy, vysoko organizovaní plánovači, ktorí dokončujú akčné reťazce tým, že robia jednu vec naraz, najlepšie v súlade s lineárnou agendou.

* Reaktívny

Skupina reaktívnych sa nachádza vo všetkých hlavných krajinách Ázie, okrem indického subkontinentu, ktorý je hybridný. Reaktívni sú dobrí poslucháči, ktorí len zriedka iniciujú akciu alebo diskusiu, pričom radšej najprv počúvajú a stanovia si stanovisko druhých, potom naň reagujú a vytvárajú si vlastný názor.

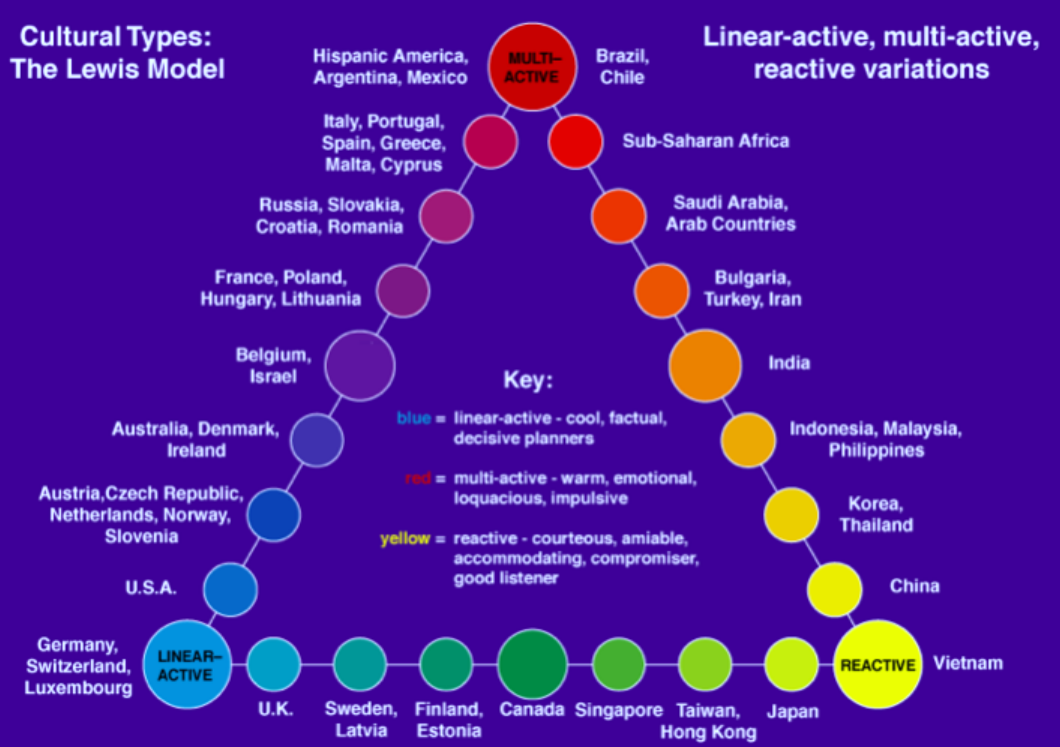
* Multi-aktívne

Skupina multiaktivnych je viac rozptýlená: južná Európa, stredomorské krajiny, Južná Amerika, subsaharská Afrika, arabské a iné kultúry na Blízkom východe, India a Pakistan a väčšina Slovanov. Sú to emocionálni, ukecaní a impulzívni ľudia, ktorí pripisujú veľký význam rodine, citom, vzťahom, ľuďom vo všeobecnosti. Radi robia veľa vecí súčasne a zle sledujú programy.

Ak dáte vlastnosti troch skupín do vzájomného kontrastu, môžete ich opísať takto:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lineárne aktívne** | **Multi-aktívny** | **Reaktívny** |
| Hovorí polovicu času | Hovorí väčšinu času | Väčšinu času počúva |
| Robí jednu vec naraz | Robí niekoľko vecí naraz | Reaguje na partnerovu akciu |
| Plánuje dopredu krok za krokom | Plánuje len veľký náčrt | Pozerá sa na všeobecné princípy |
| Zdvorilý, ale priamy | Emocionálny | Zdvorilý, nepriamy |
| Čiastočne skrýva pocity | Prejavuje pocity | Skrýva pocity |
| Konfrontuje s logikou | Emocionálne sa konfrontuje | Nikdy sa nekonfrontuje |
| Nerád stráca tvár | Má dobré výhovorky | Nesmie stratiť tvár |
| Zriedkavo prerušuje | Často prerušuje | Neprerušuje |
| Orientovaný na prácu | Orientovaný na ľudí | Veľmi orientovaný na ľudí |
| Používa veľa faktov | Pocity pred faktami | Vyhlásenia sú sľuby |
| Pravda pred diplomaciou | Flexibilná pravda | Diplomacia nad pravdou |
| Niekedy netrpezlivý | Netrpezlivý | Trpezlivý |
| Obmedzená reč tela | Neobmedzená reč tela | Jemná reč tela |
| Rešpektuje oficiality | Hľadá kľúčového človeka | Používa konexie |
| Oddeľuje sociálne a profesionálne | Prelína sociálne a profesionálne | Spája sociálne a profesionálne |

(cf. Red Tangerine, 2022)



Ak vás téma zaujíma a chcete si prečítať viac o iných modeloch, môžete tiež vyhľadať:

* Edward Hall, ktorý klasifikoval skupiny ako monochronické alebo polychronické, s vysokým alebo nízkym kontextom a orientované na minulosť alebo budúcnosť
* Kluckhohn videl 5 dimenzií - postoj k problémom, čas, príroda, povaha človeka, forma činnosti a reakcia na krajanov
* Hofstedeho 4-D model sa zameral na mocenskú vzdialenosť, kolektivizmus vs. individualizmus, ženskosť vs. maskulinitu a vyhýbanie sa neistote. Neskôr boli pridané ešte ďalšie rozmery
* Trompenaarsove dimenzie vyšli ako univerzalistická verzus partikularistická, individualistická verzus kolektivistická, špecifická verzus difúzna, orientovaná na úspech verzus askriptívna a neutrálna verzus emocionálna alebo afektívna
* Tönnies skúmal kultúry „Gemeinschaft vs. Geselleschaft“ (porov. Crossculture.com, 2022).

## Slová na záver ku kapitole 3

Rozvíjaním organizačných schopností študentov ich môžete podporiť pri ich raste. So správnymi organizačnými schopnosťami môžu študenti dosiahnuť svoje vzdelávacie ciele a môžu mať priamy vplyv na schopnosť mladého dospelého jedinca uspieť na pracovisku. Organizácia môže výrazne uľahčiť život. Na začiatku to môže vyžadovať určité úsilie, ale z dlhodobého hľadiska to určite stojí za to.

**Použitá literatúra:**

1. Capek-Tingley, S. (2022), Teaching Strategies for the Remote Classroom, https://www.wgu.edu/heyteach/article/teaching-strategies-remote-classroom1906.html (online, 15.01.2022)
2. Crossculture.com (2022), The Lewis Model - Dimensions of Behaviour, https://www.crossculture.com/the-lewis-model-dimensions-of-behaviour (online 09.02.2022).
3. Gill, E. (2022), What is Your Teaching Style? 5 Effective Teaching Methods for Your Classroom, https://resilienteducator.com/classroom-resources/5-types-of-classroom-teaching-styles (online, 10.01.2022)
4. Hofstede, G. H. (2022),Compare Countries, https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries (online, 09.02.2022).
5. Red Tangerine (2022), The Lewis Model, https://www.redtangerine.org/agile-around-the-world/the-lewis-model (online, 22.02.2022)
6. Schein, E. H. (2004), Organizational Culture and Leadership, Third Edition.
7. Subramani, N. (2016) Effective Teaching and Learning.
8. University College London (2022), Large group teaching, https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/publications/2019/aug/large-group-teaching (online, 08.02.2022).
9. University College London (2022), Small group teaching, https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/publications/2019/aug/small-group-teaching (online, 08.02.2022).
10. University of Central Florida (2022), Teaching Graduate Students, https://fctl.ucf.edu/teaching-resources/teaching-strategies/teaching-graduate-students (online, 12.02.2022)

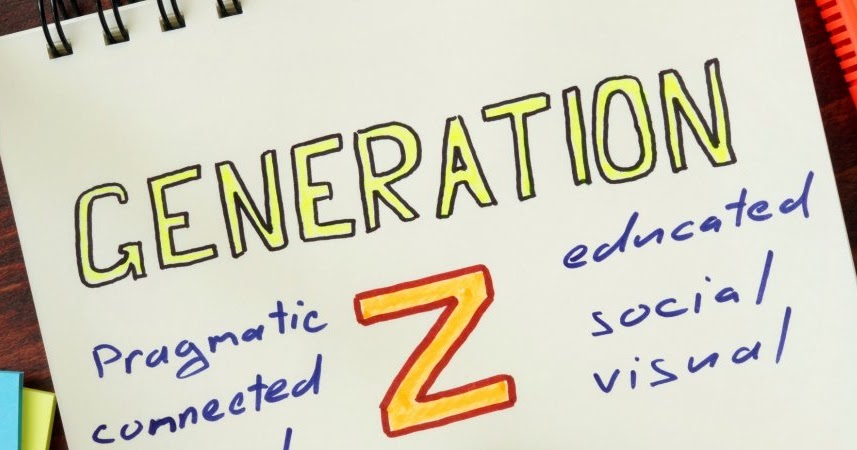
# **KAPITOLA 4: CHARAKTERISTIKY a VÝZVY PRE GENERÁCIU Z**

Pripravila FREDERICK UNIVERSITY

## Charakteristiky a výzvy pre generáciu Z

Generácia Z je demografická kohorta narodená v rokoch 1995 až 2010. Vo veku generácie Z sú na celom svete viac ako 2 miliardy ľudí, ktorí predstavujú približne 30 % celkovej svetovej populácie (Koop, 2021).

Ako generácia majú jedinečné súbory charakteristík, ktoré ich odlišujú od predchádzajúcich generácií (Ang et. al. 2021). Musia sa vysporiadať s množstvom rôznych výziev, ktoré môžu ovplyvniť ich spôsob života a ovplyvniť ich schopnosť organizovať sa, ako je závislosť na technológiách, používanie sociálnych médií, účinky pandémie COVID-19, neistota zamestnania a zmena klímy.



[This Photo](https://scherlund.blogspot.com/2019/03/6-things-to-know-about-gen-z-before-you.html) by Unknown Author is licensed under [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)

1. **Technológia, internet a sociálne media**

Technológia je stredobodom ich každodenného života (Knapp et. al., 2018). Sú to „skutoční digitálni domorodci“ a jediná generácia vychovaná výlučne s technologickým vplyvom, a preto sú veľmi zvyknutí na interakciu v digitálnom svete (Chicca a Shellenbarger, 2018). Majú prístup k streamovacím službám, ako sú Netflix a YouTube, odkiaľkoľvek na svojich inteligentných zariadeniach. Výskum ukázal, že študenti generácie Z trávia na svojich mobilných telefónoch v priemere 9 hodín denne (Shatto a Erwin, 2016).

Toľko času stráveného na elektronických obrazovkách ovplyvnilo spôsob, akým sa generácia Z učí a spracováva informácie. „Sú to samoriadení študenti, ktorým sa darí vďaka technológiám“ (Shatto a Erwin, 2016, s. 254). Táto generácia sa učí pozorovaním a cvičením, pričom sa veľa spolieha na spracovanie vizuálnych podnetov (Hallowell a Ratey, 2011), a nie na čítanie a počúvanie (Shatto a Erwin, 2016). Podľa Knapp et. al. (2018) Pripútanosť generácie Z k technológiám negatívne ovplyvňuje ich fyzické a emocionálne zdravie, pretože vedie k menej fyzickému a viac izolovanému životu.

Ďalšou výzvou pre študentov generácie Z v súvislosti s organizačnými schopnosťami je schopnosť kriticky zhodnotiť platnosť informácií, ktoré dostávajú z digitálnych zdrojov, ako sú výsledky vyhľadávania Google. Bezprostrednosť odpovedí získaných prostredníctvom tohto typu nástrojov tiež prispela k zníženiu miery pozornosti študentov a zvýšeniu nudy, keď vnímajú monotónnosť a opakovanie (Chicca a Shellenbarger, 2018). Podľa Hallowella a Rateyho (2011) je rozsah pozornosti priemerného študenta generácie Z 8 sekúnd v porovnaní s 12 sekundami v prípade mileniálov.

Po zistení, že technológie a rozvoj internetu patria do života generácie Z, je dôležité uznať, že sa často zneužívajú, čo vedie k nežiaducim účinkom, ako je závislosť (Sabbah, et. al., 2019). Závislosť na internete je spôsobená nadmerným časom venovaným používaniu rôznych digitálnych prostriedkov, čo môže mať vážne negatívne dôsledky na sociálny, psychologický, akademický alebo dokonca finančný život študentov (Greydanus et. al., 2012). Podľa Chicca a Shellenbargera (2018) je generácia Z náchylnejšia na nedostatočne rozvinuté sociálne a vzťahové zručnosti a je vystavená zvýšenému riziku izolácie, neistoty a problémov duševného zdravia, ako je úzkosť a depresia v dôsledku nadmerného používania technológií (Chicca a Shellenbarger, 2018).

Internet je hlavným zdrojom socializácie pre generáciu Z, ktorá sa stáva problematickou kvôli prílišnej závislosti študentov na sociálnych sieťach ako Facebook, Instagram a Tik Tok. Študenti využívajú sociálne médiá ako formu komunikácie, získavania informácií, vzdelávania, zábavy, online nakupovania atď. Tento rôznorodý súbor použití vytvára rozsiahlu zásobu návykového správania na veci, ako je zverejňovanie, zdieľanie obsahu, online nakupovanie a hranie hier.

Študenti často nahrádzajú skutočnú ľudskú komunikáciu online príspevkami a interakciami na sociálnych sieťach. Uvádza sa, že nadmerné používanie sociálnych médií je spôsobené tým, že študenti potrebujú zmierniť stres, osamelosť alebo depresiu (Sabbah, et. al. 2019). V snahe vysporiadať sa s takýmito problémami sú vedení presne opačným smerom, čo zvyšuje úzkosť, depresiu a dištancovanie sa od rodinných príslušníkov (Matar et. al., 2017), zníženú schopnosť empatie s druhými, narušený spánok a zníženú fyzickú aktivitu ( Cherney, 2021). Podľa štúdie Hawi a Samaha (2017) návykové používanie sociálnych médií súvisí aj s negatívnym sebavedomím, vysokou úrovňou narcizmu a nízkou úrovňou životnej spokojnosti.

Závislosť od internetu a sociálnych médií môže mať vážny dopad na život študentov univerzity na mnohých úrovniach (Cheng et. al. 2021). Po prvé, je to negatívny vplyv používania sociálnych médií na akademický výkon. Prokrastinácia, nadmerné množstvo času stráveného online aktivitami, závislosť a strach z premeškania toho, čo sa deje na sociálnych médiách, môžu študentom brániť v sústredení sa na štúdium a úlohy potrebné na úspešné splnenie akademických povinností. Závislosť na sociálnych médiách môže tiež ovplyvniť spoločenský život študentov tým, že ich izoluje od akejkoľvek formy fyzického kontaktu alebo im spôsobí ťažkosti „užiť si chvíle“, keď sa zapájajú do rôznych aktivít so svojimi rovesníkmi.

Aby sme si osvojili zdravší a vyváženejší študentský život, je potrebná kontrola závislosti od internetu a sociálnych médií.

Tu je niekoľko tipov, ako ovládať používanie sociálnych médií:

* Vypnite svoj osobný telefón počas akademického štúdia, ako aj počas návštevy univerzitnej triedy (či už digitálnej alebo fyzickej), stravovania a rekreačných aktivít. To vám umožní sústrediť sa viac na úlohy, ktoré máte po ruke, a umožní vám to užiť si všetky činnosti.
* Stanovte si množstvo času, ktoré budete počas dňa tráviť na sociálnych sieťach, aby ste mali prehľad o svojich návykoch a nepreháňali to.
* Nechajte telefón, tablet a počítač mimo svojej spálne.
* Venujte sa novému koníčku, ktorý nesúvisí s technológiou, ako je šport, umenie, kurzy varenia.
* Dajte si záležať na tom, aby ste svojich priateľov a rodinu videli osobne, keď je to možné (Charney, 2020)
* Držte sa ďalej od sociálnych médií a vyzývajte sa, aby ste vydržali určitý čas bez kontroly sociálnych médií (Burch, 2021).
* Odstráňte aplikácie alebo vypnite upozornenia zo sociálnych médií.

**4.1.2 COVID-19**

Pandémia COVID-19 viedla k zablokovaniu a obmedzujúcim opatreniam na celom svete. Stala sa nielen epidemiologickou krízou, ale aj krízou duševného zdravia, ktorá spôsobila problémy ako stres, úzkosť, depresia, poruchy spánku a mnohé ďalšie (Arslan et. al., 2021) vo všeobecnej populácii a najmä u študentov (Marler et. al., 2021). Študenti generácie Z sú veľmi ovplyvnení vplyvom COVID-19. Zatvorenie školy a univerzity spôsobilo fyzické odpojenie študentov od ich priateľov a sociálnej siete, čo mohlo viesť k množstvu nežiaducich účinkov.



[This Photo](http://ladyjugallery.co.uk/covid-19-artist-jurita-and-her-lady-ju-gallery-of-art-can-help-for-the-community) by Unknown Author is licensed under [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)

Pozitívne je, že charakteristiky študentov generácie Z, najmä skutočnosť, že sú technicky zdatní, im umožnili rýchlo a hladko prejsť na online vzdelávanie (Marshall a Wolanskyj, 2020).

Na druhej strane „pandémia COVID-19 pravdepodobne vedie k zvýšenému utrpeniu vzhľadom na to, že vzdelávacie prostredie študentov a plány do budúcnosti sa v krátkom časovom období bez problémov dramaticky zmenili“ (Marshall a Wolanskyj, 2020, s. 1135). Tieto zmeny viedli k tomu, že študenti zažívali posttraumatické poruchy (Wathelet a kol., 2021), ako je strach, stres a depresia (Li a kol., 2020), ťažkosti s koncentráciou, poruchy spánku, znížené sociálne interakcie v dôsledku fyzického dištancovania a zvýšené obavy o akademický výkon (Son, et. al., 2020).

Psychická tieseň je ešte vyššia u študentov, ktorí pociťujú úzkosť z koronavírusu. Podľa štúdie Busetta et. al. (2021) Vysokoškolskí študenti vykazovali vysoké úrovne stavovej úzkosti (kvôli situácii ako pandémia) a povahovej úzkosti (úroveň úzkosti ako osobnej charakteristiky) a priemerná úroveň úzkosti sa počas blokovania ešte zvýšila. Dokonca aj študenti s nízkou povahovou úzkosťou vykazovali relatívne vysoké úrovne stavovej úzkosti v dôsledku pandémie. Študenti v karanténe uvádzali ešte vyššiu úroveň psychickej úzkosti v dôsledku karanténneho stavu, strachu z infekcie a nedostatočných vedomostí o situácii (Li et al., 2020).

Podľa výskumu (Arslan et. al., 2021; Marler et. al., 2021) úzkosť vytvorená u študentov univerzity vedie k nižšej úrovni akademickej motivácie a spolupatričnosti na vysokej škole, čo je faktor, ktorý výrazne prispieva k duševnému zdraviu mládeže a viac bojuje s psychologickou úpravou. Na základe toho je dôležité, aby si študenti, podporovaní ich univerzitami, rozvíjali tento pocit spolupatričnosti. Pocit spolupatričnosti je pozitívne spojený s akademickým úspechom a motiváciou (Freeman, Anderman a Jensen 2007), hladším akademickým fungovaním, sebaregulačným výkonom, väčšou pohodou a nižšími symptómami duševného zdravia (Arslan et. al., 2021, Marler a kol., 2021).

Tu je niekoľko tipov, ktoré vám pomôžu posilniť váš pocit spolupatričnosti, zlepšiť vaše organizačné schopnosti, minimalizovať úzkosť a zostať motivovaní aj v ťažkých časoch, ako sú tie, ktoré vytvorila pandémia COVID-19:

* Pravidelne navštevujte vyučovanie, či už online alebo fyzické (zapíšte si to do kalendára, ako je popísané v kapitole 1).
* Udržujte pravidelný kontakt so svojimi lektormi a spolužiakmi. Vypočítajte si nejaký čas na stretnutie s priateľmi z univerzity (fyzicky, keď je to možné).
* Štruktúrujte a naplánujte si študijné stretnutia, keď budete musieť dokončiť skupinovú prácu na kurze. Pomôže vám to lepšie sa zorganizovať a zachovať pocit spolupatričnosti s univerzitou.
* Nájdite si čas na odpočinok (nezabudnite si ich pridať do kalendára):
* Venujte sa svojim obľúbeným koníčkom vrátane fyzického cvičenia
* Postarajte sa o svojich domácich miláčikov
* Počúvajte hudbu
* Čítajte si
* Kreslite
* V prípade, že je pre vás ťažké zvládať svoj stres a úzkosť, neváhajte požiadať o pomoc svojich priateľov, rodinu, lektorov alebo dokonca univerzitné psychologické podporné služby.

**4.1.3 Finančné otázky/ Zamestnanie**

Ísť na vysokú školu/univerzitu často znamená veľkú finančnú záťaž pre študentov a ich rodiny. Mnohí študenti sa musia vysporiadať s platením svojich poplatkov sami, a to tak, že si zoberú študentské pôžičky (ktoré musia splatiť po ukončení štúdia) alebo sa zamestnajú na čiastočný alebo plný úväzok. Aj keď začínajú s mesačnými splátkami, mnohí absolventi sa tomu obetujú, vrátane zotrvania v neuspokojivých zamestnaniach a odďaľovania vlastníctva domu alebo založenia rodiny. To spôsobuje, že študenti cítia vystresovanie a vyvolávajú obavy zo splácania svojich pôžičiek a zvládania si udržať a žiť pohodlný životný štýl.

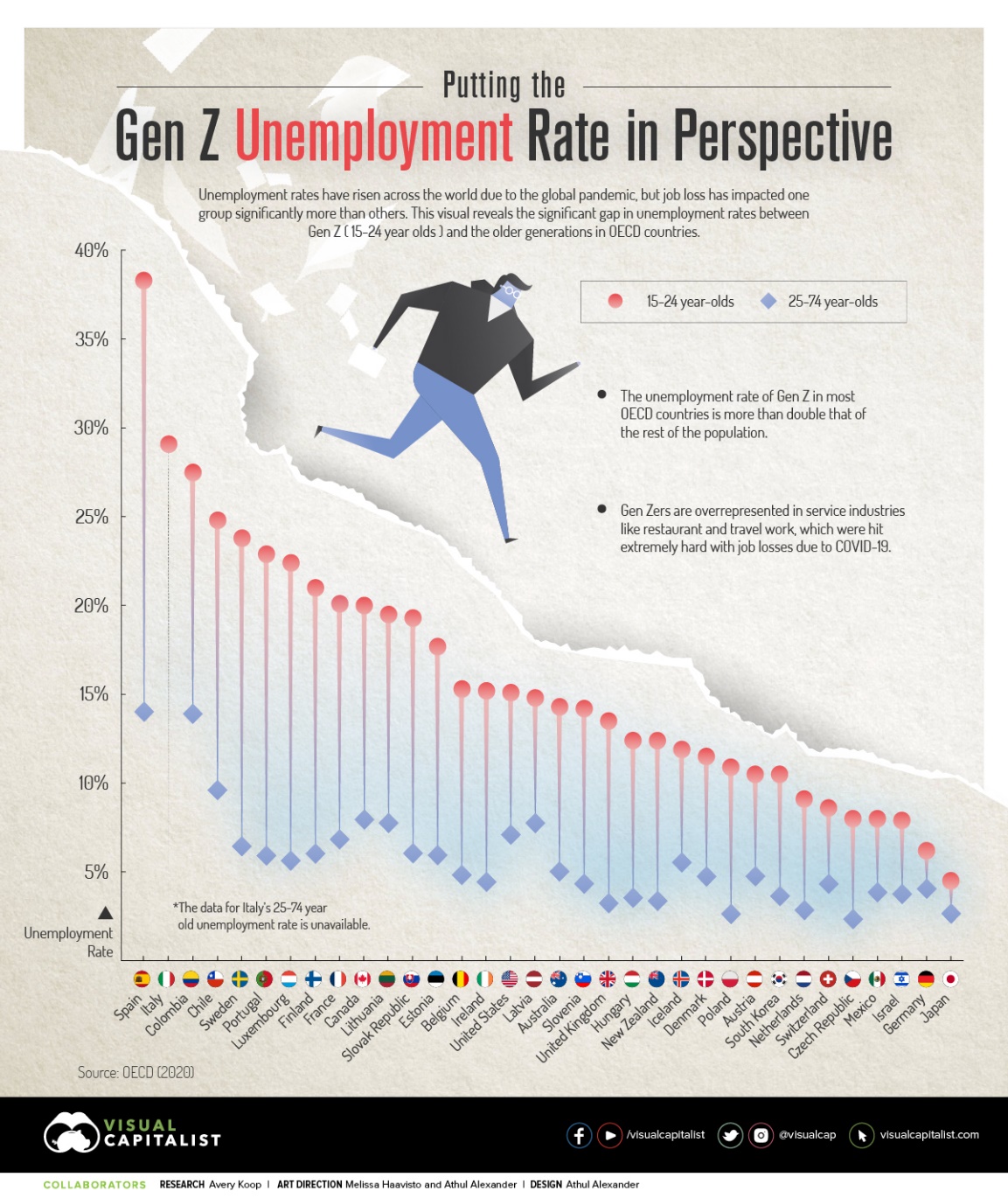
Tu je niekoľko tipov, ak sa ocitnete v takejto situácii:

* Najprv si urobte plán. Stanovte si reálny termín splatenia úveru a vypočítajte si svoj mesačný príspevok, aby ste tento cieľ splnili.
* Automatizujte svoje platby. Podľa Graviera (2021), keď si vytvoríte plán, automatizácia mesačných platieb zaistí, že splatíte svoj dlh bez toho, aby ste na to museli každý mesiac myslieť – známe aj ako „nastav si to a zabudni na to“. Kľúčom je, aby sa splácanie dlhu zo študentskej pôžičky stalo zabudovaným zvykom.
* Ak máte pocit, že stres zo splácania úveru je pre vás príliš náročný, požiadajte o pomoc. Vyhľadajte profesionálneho úverového poradcu, ktorý vám pomôže vidieť vaše možnosti. Napríklad refinancovanie by vám mohlo byť užitočné, aby ste si rozdelili svoje záväzky na menšie, ktoré sa budú ľahšie zvládať, a dokonca získate nižšie úrokové sadzby (Gravier, 2021).

Generácia Z je generáciou, ktorá v súčasnosti vstupuje na trh práce a stáva sa najrýchlejšie rastúcim segmentom populácie zamestnancov a zákazníkov. Predpokladá sa, že do roku 2025 budú tvoriť asi 27 % pracovnej sily (Koop, 2021). Viac inklinujú k podnikaniu, sú menej motivovaní peniazmi a v porovnaní s generáciou Y (Millenials) majú realistické očakávania týkajúce sa zamestnania (Gaidhani, 2019). Podľa Bascha (2011) oceňujú aj transparentnosť, samostatnosť, flexibilitu a osobnú slobodu. Nedostatok týchto aspektov v oblasti zamestnania spôsobuje negatívne účinky, ako je podproduktivita, frustrácia a nízka angažovanosť zamestnancov.

Podľa Svetového ekonomického fóra (2022) bola globálna nezamestnanosť najviac zasiahnutá generáciou Z. V porovnaní s predchádzajúcimi generáciami údaje z roku 2020 ukazujú, že generácia Z má takmer 2-krát vyššiu mieru nezamestnanosti v takmer každej krajine OECD (Koop, 2021). Čo je ešte horšie, táto veková skupina je nadmerne zastúpená v odvetviach pohostinských služieb (napr. reštaurácie, hotely), ktoré boli rovnako zasiahnuté pandémiou COVID 19 (obrázok 1).

Obrázok 1: Perspektíva miery nezamestnanosti Gen Z (OECD, 2020)



Zdroj: Koop, 2021

Pandémia mala veľmi vážny dopad na finančnú situáciu generácie Z, ktorá ju viedla nielen k nezamestnanosti, ale aj k finančným ťažkostiam. Mnohí z nich museli použiť vlastné alebo rodinné úspory, čo viedlo k stresu a obavám z budúcnosti.

Ekonomická nestabilita má dlhodobejší vplyv aj na generáciu Z. Tejto generácii hrozí, že bude negatívne ovplyvnená, pokiaľ ide o jej schopnosť stúpať po kariérnom rebríčku z dôvodu dlhšej abstinencie v zamestnaní. Inými slovami, dlhšie obdobia nezamestnanosti znamenajú, že generácia Z dostane menej školení a menej príležitostí na získanie pracovných skúseností. To v skutočnosti negatívne ovplyvní celoživotné zárobky tejto generácie. Podľa Svetového ekonomického fóra (2022) môžu dlhé obdobia nezamestnanosti mladých ľudí znížiť celoživotný príjem o 2 %.

Vzhľadom na súčasnú ekonomickú situáciu niektorí ekonómovia tiež naznačujú, že táto generácia môže trpieť kratšou životnosťou, pretože by mohla byť „nútená“ prijať menej platenú prácu. V skutočnosti bude pre generáciu Z náročnejšie získať potrebné pracovné skúsenosti, aby sa mohla neskôr venovať kariére vo svojom študijnom odbore.

Vyššie popísané skutočnosti týkajúce sa zamestnania generácie Z nevyhnutne vyvolávajú u študentov trápenie. Je to spôsobené neistotou o budúcnosti a zhoršením ich spoločenského života (kvôli obmedzenej schopnosti míňať), čo môže viesť k úzkosti alebo depresii.

Napriek ťažkostiam, ktorým čelí generácia Z, má vlastnosť, ktorá im pomáha zostať na kamióne. Podľa Svetového ekonomického fóra (2022) sa táto generácia vyhýba riskovaniu a je finančne uvedomelejšia ako predchádzajúce generácie najmä vďaka tomu, že svoje rané detstvo trávi počas recesie.

Ďalším pozitívnym faktorom je, ako už bolo spomenuté vyššie, ide o generáciu s vysokými technologickými a digitálnymi zručnosťami. Sú vlastne prvou generáciou narodenou a vychovanou v ére internetu. To im umožňuje osvojiť si viac podnikateľského myslenia, aby mohli začať svoj vlastný digitálny biznis s operáciami mimo hraníc ich vlastných krajín. Okrem toho majú skvelé príležitosti využiť svoje technologické a digitálne zručnosti pri hľadaní zamestnania kdekoľvek na svete bez toho, aby sa museli fyzicky sťahovať do inej krajiny.

Tu je niekoľko rád a tipov pre vás v súvislosti s výzvami týkajúcimi sa zamestnania:

* V prvom rade nebuďte sklamaní. Ste mladý, energický, zručný, informovaný človek, ktorý dokáže prosperovať v každej situácii.
* Naplánujte si svoje budúce kroky. Zorganizujte si hľadanie zamestnania prípravou životopisu. Existuje mnoho stránok, ktoré vám s tým pomôžu, jednou z nich je Europass.
* Staňte sa dobrovoľníkom v miestnych komunitných centrách alebo mimovládnych organizáciách, zvýši to vašu sebadôveru a ponúkne vám úplne novú sieť známych a príležitostí.
* Hľadajte stáže (platené alebo neplatené). Stáže vám umožňujú získať cenné pracovné skúsenosti, ktoré si môžete pridať do svojho životopisu, čím zvýšite svoje šance buď zostať v spoločnosti poskytujúcej stáže, alebo sa lepšie zamestnať na iných pozíciách inde.
* Ak máte pocit, že vaše budúce zamestnanie je niečo, čo vám spôsobuje stres alebo úzkosť, vyhľadajte pomoc. Väčšina univerzít prevádzkuje kariérne centrá s profesionálnymi poradcami, ktorí vám pomôžu zorganizovať sa a vyriešiť vaše starosti.

**4.1.4 Zmena podnebia**

Klimatické zmeny a ich škodlivé účinky na životné prostredie a ľudí sú stredobodom záujmu väčšiny krajín na medzinárodnej úrovni. Podľa Organizácie Spojených národov „Zmena klímy sa vzťahuje na dlhodobé zmeny teplôt a poveternostných vzorcov”. Tieto posuny môžu byť prirodzené, napríklad v dôsledku zmien slnečného cyklu. Od roku 1800 sú však hlavnou hybnou silou klimatických zmien ľudské aktivity, predovšetkým v dôsledku spaľovania fosílnych palív, ako je uhlie, ropa a plyn.



[This Photo](http://gpwayne.wordpress.com/2011/03/17/climate-change-and-the-picture-that-is-worth-a-million-words/) by Unknown Author is licensed under [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)

Klimatické zmeny nie sú len o stúpajúcich teplotných úrovniach, ide o narušenie zemského systému takým spôsobom, že sú ovplyvnené všetky podsystémy. Dôsledky klimatických zmien zahŕňajú intenzívne suchá, nedostatok vody, silné požiare, stúpajúcu hladinu morí, záplavy, topenie polárneho ľadu, katastrofické búrky a pokles biodiverzity (OSN, 2022). To všetko ovplyvňuje ľudskú existenciu mnohými rôznymi spôsobmi. Má to dôsledky na krátkodobé a dlhodobé zdravie ľudí, ekosystémy sú ovplyvnené, čo vedie k nedostatku zdrojov, rastúce teploty vedú k zvýšeniu hladiny morí, čo núti obyvateľstvo v rôznych krajinách k presídľovaniu, a rozsiahle suchá ovplyvňujú schopnosť mnohých spoločností produkovať potraviny pre seba, ľudí.

Klimatické zmeny ovplyvňujú mladých ľudí a spôsobujú im klimatickú úzkosť, ktorá im spôsobuje negatívne emócie, ako je úzkosť, strach, smútok a hnev (Marks et. al., 2021; Hiser a Lynch, 2021). Tento psychologický (emocionálny, kognitívny, sociálny a funkčný) vplyv na mladých ľudí sa nazýva „ekoúzkosť“ a na základe štúdie s 10 000 mladými respondentmi v 10 krajinách má negatívny vplyv na životy mladých ľudí (Marks et. al., 2021; Thompson, 2021). Podľa Marks et. al. (2021), „strach z klimatických zmien je spojený s tým, že mladí ľudia vnímajú, že nemajú budúcnosť, že ľudstvo je odsúdené na zánik, že vlády nedokážu adekvátne reagovať, a s pocitmi zrady a opustenia vládami a dospelými“. Hovorí sa, že tento druh pocitov má dlhodobé účinky na duševné zdravie mladých ľudí.

Napriek tomu, že generácia Z bola vystavená vedomostiam o zmene klímy už od strednej školy, niektoré štúdie naznačujú, že mnohí z nich majú obmedzené obavy z tohto fenoménu (Hiser a Lynch, 2021). Možno to vysvetliť skutočnosťou, že študenti majú tendenciu mať obmedzené vedecké chápanie klimatických zmien alebo skutočnosťou, že osvojenie si určitých návykov životného štýlu, ktoré pomáhajú chrániť životné prostredie, je súčasťou života študentov univerzity.

Klimatické zmeny nemajú vplyv len na duševné zdravie študentov. Ovplyvňuje aj ich pohodu prostredníctvom extrémnych poveternostných javov, ktoré vytvára. Napríklad vlny horúčav na celom svete zasahujú do kvality života študentov tým, že narúšajú ich spánok, spomaľujú alebo narúšajú proces učenia, minimalizujú úroveň ich koncentrácie alebo dokonca spôsobujú fyzické následky, ako sú úpaly a dýchacie problémy. Na druhej strane môžeme mať extrémne chladné podmienky, hurikány, silné sneženie, ktoré môže tiež spôsobiť množstvo fyzických stavov a viesť k izolácii, úzkosti a depresii, najmä ak študenti musia zostať doma, aby boli v bezpečí.

Tu je niekoľko tipov, čo môžete urobiť v súvislosti s výzvami, ktoré vám prináša zmena klímy:

* Doprajte si vo svojom rozvrhu nejaký čas na to, aby ste boli riadne informovaní o zmene klímy.
* Ak máte akékoľvek obavy, porozprávajte sa s odborníkmi.
* Sledujte predpovede počasia a vopred sa pripravte na každú situáciu. V prípade extrémnych horúčav alebo chladu si vypracujte plán so svojimi priateľmi alebo blízkymi, aby ste sa necítili nepripravení alebo osamelí.
* V prípade, že sa potrebujete obmedzovať doma, uistite sa, že máte dostatok zásob a využívajte technológie vo svoj prospech. Technológia môže spôsobiť množstvo problémov, ale v čase potreby vám môže poskytnúť riešenia pre socializáciu, skupinovú prácu alebo zábavu.
* Ak máte pocit, že musíte niečo urobiť so zmenou klímy, začnite malými, postupnými zmenami vo svojom životnom štýle. Konzumujte zodpovednejšie, používajte alternatívne spôsoby dopravy, ako je bicyklovanie alebo chôdza, recyklujte, pestujte rastliny a starajte sa o ne (to je dobré aj pre vaše duševné zdravie) alebo dokonca dobrovoľne pracujte v mimovládnych organizáciách na ochranu prírody.
* Prijmite to, čo nemôžete ovplyvniť, urobte kroky, o ktorých si myslíte, že celkovo pomôžu situácii, a prenechajte väčší problém politikom a vládam, ktorí, dúfajme, dokážu dosiahnuť väčší rozdiel, ktorý všetci potrebujeme (SWECO, 2022).
* Buďte selektívnejší, pokiaľ ide o zdroje správ. Namiesto ladenia televíznych bulletinov alebo mediálnych webov (ktoré sa zameriavajú na negatívnu stránku veci, pretože sa tým „viac predávajú“), skúste sledovať vybrané osobnosti verejného života alebo hľadať články dôveryhodných odborníkov (SWECO, 2022).
* Vytvorte si vlastný klimatický plán. Možno nebudete schopní priniesť zmenu a „opraviť“ planétu, ale môžete zmeniť svoj svet. Zvážte svoje ďalšie životné rozhodnutie a zamyslite sa nad tým, ako by ste mohli robiť veci inak v boji proti klimatickým zmenám. Mohlo by to byť také jednoduché, ako vytvoriť včelí alebo motýľový kútik vo vašej záhrade – alebo by ste sa mohli pustiť do úplne ekologickej stavby pre váš ďalší domov (SWECO, 2022).

**4.1.5 Rozmanitosť a inklúzia**

Generácia Z je etnicky a rasovo najrozmanitejšou generáciou, ktorá sa však považuje za otvorenú a pragmatickú (Chicca a Shellenbarger, 2018). To, že máme takú rôznorodú generáciu, znamená, že máme aj rôznorodé študentské komunity, ktoré umožňujú študentom vysokých škôl a univerzít získať zručnosti a schopnosti, ktoré ich pripravia na postgraduálne skúsenosti. Samotné univerzity sú teraz pod tlakom, aby boli rozmanitejšie a inkluzívnejšie – nielen z hľadiska rasy, ale aj pohlavia, sexuálnej orientácie, veku, etnickej príslušnosti, sociálnej triedy, národného pôvodu a podobne.

Študenti pochádzajúci z menšín majú často problémy s prijatím na univerzity podľa vlastného výberu. Najmä tí, ktorí prichádzajú zo skupín s nižšími príjmami, čelia ďalším výzvam a nižšej úrovni akademickej prípravy. Mnohé univerzity začleňujú politiku inklúzie a diverzity, čím zvyšujú šance študentov pochádzajúcich z rôznych skupín na prijatie na preferovaný študijný program. Balíky finančnej pomoci môžu mať vplyv aj na príležitosti poskytované menšinám s obmedzenou finančnou kapacitou, čím sa zvyšujú príležitosti, ktoré sa im poskytujú, aby si splnili svoje sny (Peterson, 2017).



[This Photo](https://scherlund.blogspot.com/2018/11/91-of-gen-z-ers-consider-technology-as.html) by Unknown Author is licensed under [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)

Ďalšia výzva týkajúca sa diverzity a začlenenia sa týka rodových rozdielov. Ženy boli dlho odrádzané od štúdia a kariéry súvisiacej so STEM. Našťastie sa tento trend začína meniť pre generáciu Z. Mnohé školy a univerzity prijímajú ženy do iniciatív STEM, zatiaľ čo mnohé spoločnosti presadzujú politiku rodovej rovnosti, aby podporili zamestnávanie žien v profesiách súvisiacich s technológiami. To však neznamená, že tam ešte sme. Na odstránenie rodových rozdielov vo vzdelávaní aj na pracovisku je potrebné urobiť oveľa viac.

Majúc na zreteli túto skutočnosť zdôrazňuje potrebu väčšej občianskej angažovanosti s cieľom dosiahnuť začlenenie a ochranu ľudských práv vo všeobecnosti. Podľa rôznych štúdií generácia Z verí v obhajovanie sociálnych zmien. Generácia Zers sú tiež aktívnymi hnacími silami zmien. Existuje mnoho príkladov hnutí, ktoré začali prostredníctvom online platforiem, ako sú Instagram, Twitter a Tik-Tok, ktoré posúvajú aktivizmus do digitálneho veku. Medzi silné príklady iniciatív generácie Z patria: pochody organizované po tom, čo strelec zabil 17 ľudí na strednej škole Marjory Stoneman Douglas v Parklande na Floride; Environmentálna aktivistka Greta Thunberg zo Švédska využila silu sociálnych médií na to, aby vyzvala lídrov, aby podnikli kroky proti klimatickým zmenám, čím povzbudili veľkú časť mladých ľudí a vytvorili povedomie o zmene klímy. A 23-ročná Malala Yousafzai, ktorá blogovala o svojom práve na vzdelanie, odštartovala feministické hnutie na Blízkom východe na ceste k získaniu Nobelovej ceny za mier (Annie E. Casey Foundation, 2021).

Ako je uvedené v tejto časti, rozmanitosť a inklúzia pozastavujú niekoľko výziev pre generáciu Z. Niektoré tipy sú rady, ako sa s nimi vysporiadať:

* Verte v seba a svoje sily
* Chváľte rozmanitosť a inklúziu a sledujte nové skúsenosti a priateľstvá, ktoré vám ponúknu okno do úplne nových svetov
* Nenechajte sa sklamať a obhajujte svoje práva a práva celej vašej generácie
* Hľadajte príležitosti, ktoré sa môžu vzťahovať na váš profil a ktoré vám môžu pomôcť dosiahnuť vaše ciele

**Použitá literatúra:**

1. Ang, W. H. D., Shorey, S., Lopez, V., Chew, H. S. J., and Lau, Y. (2021). Generation Z undergraduate students’ resilience during the COVID-19 pandemic: a qualitative study. Current Psychology. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01830-4>
2. Annie, E. Casey Foundation (2021) Social Issues That Matter to Generation Z. Available from: <https://www.aecf.org/blog/generation-z-social-issues> (Accessed: 31/01/2022)
3. Arslan, G., Yıldırım, M. and Zangeneh, M. (2021) Coronavirus Anxiety and Psychological Adjustment in College Students: Exploring the Role of College Belongingness and Social Media Addiction. International Journal of Mental Health and Addiction. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00460-4>
4. Bascha (2011). Z: The Open Source Generation. Available at: <https://opensource.com/business/11/9/z-open-source-generation>
5. Burch, K. (2021) How to break social media addiction, or spend less time online. Insider. Available at: <https://www.insider.com/how-to-break-social-media-addiction> (Accessed: 24/01/2022)
6. Busetta, G., Campolo, M.G., Fiorillo, F., Pagani L., Ponarello, D. and Augello, V. (2021) Effects of COVID-19 lockdown on university students’ anxiety disorder in Italy. Genus 77, 25. Available at: <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00135-5>
7. Cheng, C., Lau, Y., Chan, L., and Luk, J. W. (2021). Prevalence of social media addiction across 32 nations: Meta-analysis with subgroup analysis of classification schemes and cultural values. Addictive Behaviors, 117 (106845). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2021.106845>
8. Cherney, K. (2021) What is social media addiction. Health Line. Available at: <https://www.healthline.com/health/social-media-addiction> (Accessed: 22/01/2022)
9. Chicca, J. and Shellenbarger, T. (2018) Connecting with Generation Z: Approaches in Nursing Education. Teaching and Learning in Nursing, 13(3), 180-184
10. Freeman, T.M., Anderman, L.H. and Jensen, J.M. (2007). Sense of Belonging in College Freshmen at the Classroom and Campus Levels. The Journal of Experimental Education, 753(3), 203-220
11. Gaidhani, S. L. A. (2019). Understanding the Attitude of Generation Z towards Workplace. International Journal of Management, Technology and Engineering, 9, 2804-2812
12. Gravier, E. (2021) Student loans take a mental toll on millions of borrowers—here’s how you can cope. Select. Available from: <https://www.cnbc.com/select/how-to-cope-with-stress-of-student-loans/>
13. Greydanus, D. E., and Greydanus, M. M. (2012). Internet use, misuse, and addiction in adolescents: current issues and challenges. International Journal of Adolescent Medicine and Health, 24(4), 284-289
14. Hiser, K. K. and Lynch, M. K. (2021). Worry and Hope: What College Students Know, Think, Feel, and Do about Climate Change. Journal of Community Engagement and Scholarship: Vol. 13(3) , Article 7. Available at: <https://digitalcommons.northgeorgia.edu/jces/vol13/iss3/7>
15. Hallowell, E. and Ratey, J. (2011). Driven to distraction: Recognizing and coping with attention deficit disorder. New York, NY: Anchor Books.
16. Hawi, N. S. and Samaha, M. (2016). The Relations Among Social Media Addiction, Self-Esteem, and Life Satisfaction in University Students. Social Science Computer Review, 35(5), 576-586
17. Kamenidou, I.C., Mamalis, S.A., Pavlidis, S. and Bara, E.-Z.G. (2019) Segmenting the Generation Z Cohort University Students Based on Sustainable Food Consumption Behavior: A Preliminary Study. Sustainability, 11(3), 837. Available from: <https://doi.org/10.3390/su11030837>
18. Knapp, C. A., Weber, C. and Moellenkamp, S. (2018) Challenges and strategies for incorporating Generation Z into the workplace. [Corporate Real Estate Journal](https://www.ingentaconnect.com/content/hsp/crej;jsessionid=4bbbug3kdqdtu.x-ic-live-01), 7(2), 137-148
19. Koop, A. (2021) Charted: The Gen Z Unemployment Rate, Compared to Older Generations. The Visual Capitalist. Available from: <https://www.visualcapitalist.com/gen-z-unemployment-rate-chart/> (Accessed: 20/01/2022)
20. Li, H.Y., Cao, H., Leung, D.Y.P. and Mak, Y.W. (2020). The Psychological Impacts of a COVID-19 Outbreak on College Students in China: A Longitudinal Study. International Journal of Environmental Research and Public Health 17, 11: 3933. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph17113933>
21. Marks, E. and Hickman, C and Pihkala, P. Clayton, S., Lewandowski, E. R., Mayall, E. E., Wray, B., Mellor, C. and van Susteren, L. (2021) Young People's Voices on Climate Anxiety, Government Betrayal and Moral Injury: A Global Phenomenon. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3918955 or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3918955>
22. Marler, E. K., Bruce, M. J., Abaoud, A., Henrichsen, C., Suksatan, W., Homvisetvongsa, S., & Matsuo, H. (2021). The impact of COVID-19 on university students’ academic motivation, social connection, and psychological well-being. Scholarship of Teaching and Learning in Psychology. Advance online publication. Available from: <https://doi.org/10.1037/stl0000294>
23. Marshall, A. L. and Wolanskyj-Spinner, A. (2020) COVID-19: Challenges and Opportunities for Educators and Generation Z Learners. Perspectives and controversies, 95(6), 1135-1137. Available at: <https://www.mayoclinicproceedings.org/action/showPdf?pii=S0025-6196%2820%2930384-0>
24. Matar, B., J., Jaalouk, D. and Hayashi, N. (2017). *Depression, anxiety, and smartphone addiction in university students- A cross sectional study. PLOS ONE, 12(8). Available at: .* [*https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182239*](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182239)
25. Peterson’s (2017) Diversity at Colleges and Universities. Peterson’s. Available at: <https://www.petersons.com/blog/diversity-at-colleges-and-universities-through-multicultural-recruiting/> (Accessed: 31/01/2021)
26. Sabbah, H. , Berbari, R. , Khamis, R. , Zorkot, D. , Sabbah, S. , Droubi, N. and Sabbah, I. (2019) The Social Media and Technology Addiction and Its Associated Factors among University Students in Lebanon Using the Media and Technology Usage and Attitudes Scale (MTUAS). Journal of Computer and Communications, 7, 88-106. doi: 10.4236/jcc.2019.711007.
27. Shatto, B. and Erwin, K. (2016). Moving on From Millennials: Preparing for Generation Z. The Journal of Continuing Education in Nursing, 47(6), 253–254.
28. Son, C., Hegde, S., Smith, A., Wang, X. and Sasangohar, F. (2020). Effects of COVID-19 on College Students’ Mental Health in the United States: Interview Survey Study. Journal of Medical Internet Research, 22(9), e21279., doi: 10.2196/21279. Available from: <https://www.jmir.org/2020/9/e21279/>
29. SWECO (2022) How to cope with climate anxiety. SWECO. Available from: <https://www.sweco.co.uk/insights/blog/how-to-cope-with-climate-anxiety/> (Accessed: 27/01/2022)
30. Thompson, T. (2021) Young people’s climate anxiety revealed in landmark survey. Nature 597, 605. Available from: <https://doi.org/10.1038/d41586-021-02582-8>
31. Wathelet, M., Fovet, T., Jousset, A. et al. (2021) Prevalence of and factors associated with post-traumatic stress disorder among French university students 1 month after the COVID-19 lockdown. Transnational Psychiatry 11, 327. Available at: <https://doi.org/10.1038/s41398-021-01438-z>

# **KAPITOLA 5: NGOs A MLADÍ ĽUDIA**

## Odbory a mladí ľudia – Pripravil NKOS

Na otázku „Čo robia odbory?“ majú mladí študenti málo jasných odpovedí. Tí priaznivejší voči odborom sa zvyčajne zmienili o obrane bezpečnosti pracovníkov, zatiaľ čo iní sa sťažovali, že si vyberajú odvody bez toho, aby svojim členom poskytovali náležité služby. Málokto má nejaké fundované znalosti o tom, čo odbory v skutočnosti robia, alebo o princípoch a praktikách odborového zväzu.

Ako je uvedené vyššie, odbory sa vnímajú hlavne ako fungujúce vo svete veľkého, ťažkého priemyslu, v ktorom dominujú muži, kde si tvrdá a nebezpečná práca vyžadovala tvrdé, dokonca neústupné odbory. Odbory sú často vnímané len ako ďalšia skupina s vlastnou záujmovou agendou, ktorá bráni svoju moc a výsady na úkor mladých ľudí. Čo je to vlastne únia?

**5.1.1 Odbory a ich ciele**

Odborová organizácia je skupina zamestnancov, ktorí sa združujú, aby si udržali a zlepšili svoje podmienky zamestnania. Medzi typické činnosti odborov patrí poskytovanie pomoci a služieb svojim členom, kolektívne vyjednávanie o lepších platoch a podmienkach pre všetkých pracovníkov, práca na zlepšení kvality práce, zabezpečenie lepších systémov bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, politické kampane a priemyselné akcie. Odbory školia a organizujú zástupcov na pracovisku, ktorí pomáhajú členom odborov s problémami, s ktorými sa stretávajú v práci. Väčšina odborov je štruktúrovaná ako sieť miestnych (firemných) pobočiek so zástupcami na každom pracovisku.

Zástupcovia odborov:

* rokujú so zamestnávateľmi o dohodách o mzdách a podmienkach;
* diskutujú o veľkých zmenách, ako je nadbytočnosť;
* diskutujú o problémoch členov so zamestnávateľmi;
* sprevádzajú členov na disciplinárne stretnutia a stretnutia so sťažnosťami;
* pomáhajú členom s právnymi a finančnými problémami.

Pracovníci vstupujú do odborov, pretože:

* Pracovník sa cíti veľmi slabý, keď je sám. Odbory mu poskytujú príležitosť dosiahnuť svoje ciele s podporou svojich kolegov;
* Odbory organizujú rokovania medzi pracovníkmi a manažmentom a sú nástrojmi na urovnávanie sporov;
* Odborové zväzy sú prospešné aj pre zamestnávateľa, pretože organizujú zamestnancov pod jednou zástavou a povzbudzujú ich, aby postupovali k mierovým prostriedkom na prijatie ich požiadaviek;
* Odborové zväzy dodávajú pracovníkom sebavedomie a cítia, že sú dôležitou súčasťou organizácie;
* Zabezpečujú postup a školenia a tiež pomáhajú pracovníkom dostať sa na vyššie pozície.

Mnohí mladí ľudia buď čelia ťažkostiam pri vstupe na trh práce, alebo sú nezamestnaní, alebo pracujú v neštandardných formách zamestnania. Všetci sú potenciálni členovia. Pre existujúcich a potenciálnych mladých členov je kľúčové, aby boli informovaní o práci odborového zväzu v jazyku, ktorý je pre mladých ľudí zrozumiteľný a zdieľaný. Odbory už majú rôzne nástroje a spôsoby komunikácie so svojimi členmi, no vo väčšine prípadov nie sú určené špeciálne pre mladých ľudí. Mladí ľudia majú dobre vycibrené digitálne zručnosti a schopnosti, niektoré odborové organizácie v súčasnosti s týmito komunikačnými nástrojmi nesúvisia. Okrem nástrojov sociálnych médií a špecifických aktivít na zvyšovanie povedomia v školách/univerzitách, ktoré sa zameriavajú na mladých ľudí, odborové zväzy zatiaľ nenavrhli jasné stratégie na oslovenie, nábor, organizáciu a podporu mladých ľudí.

Hoci je postoj mladých ľudí k odborom vo všeobecnosti pozitívny, zistilo sa, že mladí zamestnanci majú veľmi obmedzené znalosti o odboroch. Nedostatok vedomostí o odboroch u mladých zamestnancov je obzvlášť evidentný, keď majú v práci konkrétne problémy. Bežným zdrojom základných informácií a pomoci v otázkach súvisiacich so zamestnaním sú populárne internetové vyhľadávače. Mladí zamestnanci sa tiež neformálne obracajú na vedenie so žiadosťou o radu.

Napokon, mladí zamestnanci sa spoliehajú na podporu rodičov a rodiny a ich okruh priateľov ako zdroj informácií na riešenie nespokojnosti s prácou. Úloha odborov nie je väčšine mladých ľudí jasná, čo je problém, ktorý možno vysvetliť klesajúcou prítomnosťou rodičov, príbuzných a priateľov, ktorí podporujú vytváranie odborov. Takéto sociálne siete naklonené odborom zvyšujú pravdepodobnosť, že si mladý človek vyvinie priaznivý vzťah k odborom, no tieto siete sa zmenšujú v odvetviach alebo krajinách, kde odbory upadajú.

S cieľom riešiť problém obmedzených vedomostí mladých ľudí o tom, čo sú odbory, čo robia a za čím stoja, ako aj zlepšiť svoj obraz, všetky odbory vo všetkých skúmaných krajinách vyvinuli aktivity na zníženie tejto informačnej medzery. Jednou z hlavných aktivít je poskytovanie informačných stretnutí na odborných školách, univerzitách a iných formách stredného a vysokoškolského vzdelávania. Tradične sa to robilo len na odborných školách, ale s rastúcou váhou vysokoškolského vzdelávania vstupujú odbory aj na univerzity. Odbory tu pripisujú veľký význam nielen odborným školám, ale aj univerzitám, vzhľadom na to, že podiel mladých pracovníkov vstupujúcich na trh práce z univerzity je vysoký a stále sa zvyšuje. Školy a univerzity sú miesta, kde je ľahké osloviť väčšie skupiny mladých ľudí, čo je často komplikovanejšie, keď začnú pracovať.

**5.1.2 Štruktúry mládeže v odboroch**

Výbory mládeže sú dôležitým spojením medzi mladými ľuďmi a odbormi. Pre úspešnejšie prilákanie mládeže do odborov by mal byť v každom odborovom zväze koordinátor mládeže. Odborové mládežnícke štruktúry by mali spolupracovať s mimovládnymi organizáciami a inými zainteresovanými stranami, ako sú úzko zmýšľajúce strany občianskej spoločnosti a politiky, ktoré obhajujú sociálne a ekonomické práva zamestnancov.

Študenti a žiaci potrebujú počas štúdia možnosť vstúpiť do odborov. Ciele mládežníckych štruktúr sa zameriavajú na špecifické problémy mladých zamestnancov v celej Európe, napríklad s cieľom zrušiť nevýhodné pracovné zmluvy, ukončiť programy neplatených stáží a presadzovať rovnaký prístup mladých pracovníkov k odbornému (priebežnému) vzdelávaniu. Inými slovami, mládežnícke štruktúry sa tiež zameriavajú na podporu kvality pracovných miest pre mladých zamestnancov.

Okrem vytvárania rôznych typov platforiem a sietí pre mladých ľudí v rôznych organizáciách podnikli mnohé ďalšie aktivity na podporu odborov, ktoré sa rozhodli vytvoriť medzinárodnú sieť mladých odborárov. Tieto siete umožňujú lepšie zdieľanie osvedčených postupov a spoločne riešia problémy súvisiace s mladými pracovníkmi. Niektoré príklady:

* Výbor mládeže Európskej konfederácie odborových zväzov (ETUC).
* Platforma Európskeho centra pre otázky pracovníkov (EZA) pre mladých pracovníkov
* Výbor mládeže Medzinárodnej konfederácie odborových zväzov (ITUC).
* Výbor mládeže Paneurópskej regionálnej rady (PERC).
* Stredoeurópska sieť odborových zväzov mládeže (CEYTUN)
* Stredomorská sieť odborových zväzov mládeže (MEYTUN)
* Európsky odborový inštitút (ETUI)
* Úrad Medzinárodnej organizácie práce pre aktivity pracovníkov (ILO-ACTRAV).

**5.1.3 Mládež v akcii**

Vo všeobecnosti existuje niekoľko pravidelných odborových iniciatív (napr. maturitné vyučovanie, práca na festivaloch) a množstvo ad-hoc akcií. Tu sú niektoré z nich:

* Odbory prichádzajú do školy učiť nielen minuloročných študentov o trhu práce a systéme sociálneho zabezpečenia.
* Študijné informačné dni: Veľtrhy v rôznych mestách predstavujúce inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a pracovné príležitosti nielen študentom minulého ročníka.
* Odbory sú prítomné, aby šírili informácie o právach študentov a trhu práce vo všeobecnosti.
* Oslovenie mladých ľudí v neformálnom prostredí voľného času, podpora interaktivity prostredníctvom hier a kvízov atď.
* Informovanie verejnosti o situácii mladých agentúrnych pracovníkov.
* Osloviť mladých ľudí s vyšším vzdelaním a zároveň ich motivovať, aby sa učili študentskej práci.

Platforma mládeže NKOS Je dobrovoľným a neformálnym združením mladých ľudí, študentov a zamestnancov, ktorí majú záujem prezentovať pohľady na svet práce. Ich cieľom je posilniť hlas mladých ľudí pri riešení problémov práce s mládežou, zachovania dôstojnosti a bezpečnosti pri práci. Platforma ponúka mladým ľuďom priestor na výmenu skúseností, osvedčených postupov, vedomostí a nápadov k úspešnému profesionálnemu životu. Platforma mládeže NKOS je členom Platformy mládeže pri EZA (PYW).

Najzaujímavejšie témy pre mladých ľudí:

* Moja prvá práca
* Ako sa zmenil „sociálny dialóg“ a svet práce?
* Prečo mladí ľudia nevstupujú do odborov?
* Digitalizácia a ekonomika koncertov.
* Mileniáli na trhu práce.
* Ekonomika platformy.
* Čo robia odbory v súvislosti so zmenou klímy?

**5.1.4 Záver**

Mladí ľudia sú aktívni. Navrhujú diskusie a prispievajú návrhmi. Musia im vyhovieť, počúvať ich a nasmerovať ich problémy, aby našli riešenia a vytvorili zmenu. Mladí ľudia majú kapacitu, zručnosti a víziu konať ako lídri na svojich pracoviskách a v komunitách. Mladým ľuďom by sa mala poskytnúť primeraná podpora a povzbudenie, aby prevzali ďalšie vedúce úlohy na svojom pracovisku, pričom treba poznamenať, že mnohí mladí ľudia, ktorí sú vystavení odborovému hnutiu, pokračujú v obohacujúcej kariére odborových funkcionárov.

Mladí pracovníci stále veria v odbory ako prostriedok zmeny: zlepšenie kvality ich pracovného života. Odbory však musia zmeniť spôsob riadenia a organizácie v súčasnej situácii a pre budúci rozvoj. Aby mohli odbory lepšie brániť záujmy mladých pracovníkov, musia ich najskôr presvedčiť, aby vstúpili do radov odborov. A odbory by nemali zabúdať, že dnešná mládež je zajtrajšia vyjednávacia sila.

**Použitá literatúra:**

1. ETUC (2021). Recommendations for ENGAGING YOUNG PEOPLE IN TRADE UNIONS. Available at: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2021-03/ETUC-Youth%20guide_EN.pdf>
2. ICTU. Are Young People Hostile to Trade Unions? Available at: <https://www.ictu.ie/blog/are-young-people-hostile-trade-unions>
3. ITUC (2009). Organising Young Workers to Join Trade Unions. Available at: <https://www.ituc-csi.org/organising-young-workers-to-join?lang=en>
4. International Trade Union Youth Forum (2015). RECOMMENDATIONS On strengthening the trade union youth participation in decision making on European and national level. Available at: <https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/Recommendations_LBAS_Riga_TU_Youth_Forum_2015.pdf>
5. Kurt Vandaele (2018). How can trade unions in Europe connect with young workers? Available at: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-22>
6. Mateusz Szymański (2018). International Cooperation of Young Trade Union Members − Can it Help to Increase the Level of Unionization Among Young Workers? Available at: <https://sslkolegia.sgh.waw.pl/pl/KES/struktura/IFSISE/warsaw_forum/Documents/WFES%2017%20Mateusz%20Szyma%C5%84ski.pdf>
7. Valeria Pulignano & Nadja Doerflinger (2014). Belgian trade unions and the youth: initiatives and challenges. Available at: <https://soc.kuleuven.be/ceso/ceso-reports-1/141001belgium-trade-unions-and-the-youth-final.pdf>
8. Vandaele, Kurt (2015). Youth structures in six European trade union federations: a short overview. Transfer. 21. 10.1177/1024258915603920.

## 5.2 Duševné zdravie mladých - Pripravil Check-IN

Existuje veľa mylných predstáv o význame duševného zdravia. Preto je teraz viac ako kedykoľvek predtým, v dôsledku súčasného kontextu globálnej pandémie, v ktorej mnohí mladí ľudia zápasia s úzkosťou a depresiou, životne dôležité objasniť tento pojem. Svetová zdravotnícka organizácia definuje duševné zdravie ako „stav pohody, v ktorom si jednotlivec uvedomuje svoje vlastné schopnosti, dokáže sa vyrovnať s bežným stresom života, dokáže produktívne pracovať a je schopný prispieť k svojej komunite. “ (WHO, 2018).

To znamená, že mať dobré duševné zdravie znamená vedieť sa vysporiadať s každodennými aspektmi života, ako je práca, vzťahy, povinnosti, obdobia stresu a relaxácie, zdravým spôsobom, ktorý nezahŕňa permanentnú úzkosť a strach. Duševné zdravie preto nie je len neprítomnosť choroby alebo vady, ale je to stav úplnej fyzickej, duševnej a sociálnej pohody.

Obdobie dospievania a obdobie prechodu do dospelosti sú väčšinou turbulentné obdobie, v ktorom majú mladí ľudia veľa otázok, neistoty a obáv o svoju budúcnosť (Národná agentúra pre mládež, 2019). To môže viesť k zlému duševnému zdraviu a emocionálnej pohode, s poruchami duševného zdravia, ako je úzkosť, depresia, poruchy príjmu potravy, hyperaktivita a iné, s ktorými sa mladí ľudia zo znevýhodneného prostredia vyrovnávajú ešte ťažšie. Pandémia covidu zhoršila tieto problémy duševného zdravia, najmä čo sa týka sociálnej úzkosti a strachu z návratu do školy, práce a sociálneho kontextu, izolácie, osamelosti a ďalších.

Napriek zlému duševnému zdraviu sa mladí ľudia často zdráhajú vyhľadať profesionálnu starostlivosť o duševné zdravie. Radšej hľadajú pomoc neformálne, u priateľov a rodiny, alebo sa spoliehajú len sami na seba. Okrem toho stále existuje veľa stigmy, pokiaľ ide o všetky aspekty duševného zdravia. Táto téma je stále málo diskutovaná a panuje okolo nej množstvo stereotypov. Preto môže byť úloha pracovníkov s mládežou a učiteľov kľúčová pri otvorenejšej diskusii o otázkach týkajúcich sa duševného zdravia a pri pomoci mladým ľuďom prekonať ich úzkosti a problémy (Debra, Mazzer, 2012).

Ako uvádza Kelly, et all (2012), „Jednoduché prístupy, ako je otvorenie diskusií o duševnom zdraví, jeho začlenenie do bežných a prebiehajúcich rozhovorov a odovzdávanie relevantných a aktuálnych informácií, môžu mať pozitívny vplyv na to, ako sa na duševné zdravie pozerajú mladí ľudia.“

Mladí ľudia často vnímajú pracovníkov s mládežou a mládežnícke združenia, ako aj učiteľov ako bezpečný priestor a neohrozujúce prostredie, v ktorom môžu zdieľať svoje myšlienky a obavy. Sú považovaní za „poloformálnych strážcov“ (Rickwood, nd), ktorí vytvárajú most medzi neformálnou sférou, ktorú tvoria rodinní príslušníci a priatelia, s ktorými sa mladí nie vždy chcú otvorene rozprávať, a formálnou arénou, ktorú tvoria odborníci na duševné zdravie.

Tu je niekoľko tipov, ako môžu pracovníci s mládežou a učitelia podporiť mladých ľudí v oblasti duševného zdravia:

* Pomôcť mladým ľuďom získať kľúčové zručnosti, ako sú okrem iného komunikačné zručnosti, riešenie problémov, kreativita, time-manažment, rozhodovanie, tímová práca a zvládanie konfliktov. Tieto typy zručností pomôžu mladým ľuďom čeliť a prekonať rôzne druhy problémov a ľahšie sa zotaviť z traumatických skúseností;
* Podporte mladých ľudí, aby si stanovili každodenné realistické ciele. Mladí ľudia môžu byť ohromení všetkými úlohami, ktoré musia splniť, a konceptom produktivity, ktorý naša spoločnosť prijala. Je dôležité stanoviť si priority a byť realistickí, pokiaľ ide o to, čo môžeme alebo nedokážeme dosiahnuť za jeden deň alebo týždeň;
* Pripomínať mladým ľuďom, že byť produktívny znamená nájsť si aj kvalitný čas pre seba, v ktorom si môžu skutočne oddýchnuť alebo sa venovať nejakému koníčku;
* Pomôžte mladým ľuďom lepšie spravovať používanie sociálnych médií. Väčšina mladých ľudí sa sťažuje na to, že trávili príliš veľa času na sociálnych sieťach. V dôsledku toho často porovnávajú svoje životy a fyzický vzhľad s nereálnymi štandardmi a trávia veľa času prokrastináciou rolovaním na sociálnych sieťach namiesto toho, aby tento čas venovali koníčkom, aktivitám vonku alebo len oddychu. To vedie k nízkej sebaúcte, pocitom smútku a menejcennosti, úzkosti a FOMO – strachu z premeškania – teda úzkosti, že vzrušujúca alebo zaujímavá udalosť sa momentálne môže odohrávať niekde inde, často vyvolávaná príspevkami na sociálnych sieťach, ktoré majú zlý vplyv na ich duševné zdravie;
* Učiť mladých ľudí o sebaláske a sebaprijatí. Mladí ľudia majú tendenciu sa veľa porovnávať. Mali by sa naučiť oceniť svoje kvality a prednosti a čo najlepšie z nich vyťažiť implementáciou svojich zručností do profesionálnej činnosti alebo koníčka;
* Podporte ich, aby trénovali svoje myšlienky do pozitívnejšieho rozprávania. Mladí ľudia môžu byť často uväznení v negatívnom myslení, najmä pokiaľ ide o ich budúcnosť. Je dôležité pomôcť im analyzovať veci z pozitívnejšej perspektívy, aby mohli ľahšie dosiahnuť svoje ciele a túžby;
* Pripomeňte mladým ľuďom dôležitosť fyzickej aktivity a trávenia času vonku. Byť fyzicky aktívny neznamená tráviť hodiny v posilňovni. Niekedy im obyčajná prechádzka môže pomôcť vyčistiť si myšlienky a cítiť sa uvoľnenejšie, ako aj prospešná pre ich fyzické zdravie;
* Veľa mladých ľudí v dnešnej dobe čelí sociálnej úzkosti bez ohľadu na svoju osobnosť (introvert, extrovert). Preto je dôležité naučiť ich určité zručnosti sociálnej inteligencie a ako komunikovať s ostatnými;
* Povzbudzovať mladých ľudí, aby počúvali sami seba a svoje potreby. Pomôžte im pochopiť, čo skutočne potrebujú – čas osamote, sociálnu interakciu, prácu, fyzickú aktivitu atď.
* Povzbudzujte ich, aby sa zapojili do svojej komunity a zúčastňovali sa na spoločenských projektoch a podujatiach. Skutočnosť, že sa cítia byť súčasťou komunity alebo projektu, v ktorom sú podporovaní, im môže pomôcť byť odolnejšími voči poruchám duševného zdravia a prekonať niektoré z ich problémov.

Zavedením otvorených rozhovorov o duševnom zdraví s mladými ľuďmi si pracovníci s mládežou a učitelia môžu všimnúť, či čelia problémom, a rozhodnúť sa, či ich musí sprevádzať odborník; povzbudzovať mladých ľudí, aby vyhľadali profesionálnu liečbu a uľahčili zdroj pomoci tým, že niekoho vyhľadajú a odporučia, a podporia celý proces profesionálnej starostlivosti (Rickwood, n.d.). Týmto spôsobom sa mladí ľudia budú cítiť menej vystrašení postavou fykológa alebo psychiatra a budú viac podporovaní v prípade, že túto podporu nemôžu dostať od svojich rodinných príslušníkov a priateľov.

**Použitá literatúra:**

1. Debra, R., Mazzer, K. (2012). “The role of youth workers in helping young people access mental health care”. *Youth Studies Australia*. <file:///C:/Users/Team/Downloads/2012RickwoodMazzerYSASupplement-Theroleofyouthworkers.pdf>
2. Kelly, E. *et al*. (2012). „Access All Areas – a Diversity Toolkit for the Youth Work Sector”. *NYCI, Youthnet*. <https://www.youth.ie/wp-content/uploads/2018/11/Chapter-7-working-with-young-people-with-a-mental-health-issue-all-Ireland_1.pdf>
3. London Youth (n.d). “Mental health & Wellbeing”. <https://londonyouth.org/what-we-do/mental-health-wellbeing/>
4. National Youth Agency (2019). “Youth Work’s role in supporting young people’s mental health”. <https://nya.org.uk/youth-works-role-in-supporting-young-peoples-mental-health/>
5. Rickwood, D. (n.d). “Engaging young people in mental health care: The role of youth workers”. *University of Canberra*. <https://groups.psychology.org.au/Assets/Files/SKYS-Presentation-10May2010.pdf>
6. Trajkoska, Biljana Vasilevska (n.d). “How youth workers support the development of youth’s resilience?”. *Positive Mental Health*. <https://positivementalhealth.eu/2020/12/15/how-youth-workers-support-the-development-of-youths-resilience/>
7. WHO (2018). “Mental health: strengthening our response”. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

## Nevýhody dištančného vzdelávania v službe učiteľa – pripravila nadácia Sempre a Frente

**Ako využiť nevýhody dištančného vzdelávania v prospech učiteľov**

Dištančné vyučovanie/učenie nebolo také populárne vo svete pred pandémiou, ktorý bol menej digitálny, väčšinou zameraný na osobné vzdelávacie skúsenosti, kde boli online kurzy veľmi nevhodné. Vzdelávacie skúsenosti pre mladých ľudí boli pevne spojené s ranným vstávaním, chodením do školy/univerzity, stretávaním sa s inými študentmi, sedením v triede, rôznymi aktivitami počas prestávok, získavaním sociálnych skúseností. Všeobecné vnímanie diaľkového vzdelávania je zamerané na nedostatok sociálnych interakcií a ťažkosti, ktoré vytvára. Pedagógovia aj študenti majú tendenciu hovoriť, že je ťažké pripraviť kvalitné vzdelávacie príležitosti počas online tried, pretože sú menej osobné, interaktívne alebo praktické. Na druhej strane, online vzdelávanie v konkrétnych predmetoch prináša výhody aj práve vďaka týmto vlastnostiam a je možné tieto nevýhody využiť ako aktíva. Nie je potrebné replikovať offline svet v online prostredí. Pre čo najlepšie využitie digitálnych príležitostí je dôležité si uvedomiť, že nemá zmysel zameriavať sa na oblasti, ktoré boli využívané v rámci osobného vyučovania a sú obmedzené vo virtuálnom svete, ale aby sme čo najlepšie využili to, čo online prostredie ponúka.

**5.3.1 Praktické aspekty online vzdelávania**

,,Niektoré výskumy ukazujú, že v priemere si študenti uchovajú o 25 – 60 % viac materiálu, keď sa učia online, v porovnaní s iba 8 – 10 % v triede. Je to hlavne kvôli tomu, že študenti sa môžu učiť rýchlejšie online; Elektronické vzdelávanie si vyžaduje o 40 – 60 % menej času na učenie ako v tradičnom prostredí triedy, pretože študenti sa môžu učiť vlastným tempom, vracať sa späť a znova čítať, preskakovať alebo zrýchľovať koncepty podľa vlastného výberu.“ (Li, Lalani, 2020). Hlavnými výhodami vzdelávania na diaľku sú: flexibilita, dostupnosť, pohodlnosť podľa času, tempa, ale často aj možnosť výberu metódy vzdelávania a jednoduchý prístup k asistencii pri výučbe. Šetrí tiež čas a peniaze spojené s dochádzaním alebo materiálom (Yordanov, 2021). Dištančné vzdelávanie navyše uvoľňuje časové zdroje a dáva študentom a učiteľom možnosť zostaviť si rozvrh sami, čo im dáva väčšiu slobodu pri plánovaní ich každodenných aktivít. Workshopy na mieste si zvyčajne vyžadujú použitie veľkého množstva písacích potrieb, takže ich uvedenie online znižuje množstvo jednorazových materiálov. Je dôležité si všimnúť, že online nástroje sú nielen udržateľnejšie, ale pomáhajú aj pri šetrení času: zatvorenie online cvičenia je len o zatvorení webovej stránky, žiadne čistenie tabule, zbieranie pomôcok po workshope. Učitelia navyše tvrdia, že rozdelenie triedy do skupín nebolo nikdy také jednoduché. Online platformy zvyčajne umožňujú automatické rozdelenie do skupín, čo výrazne šetrí čas. ,,Výhody diaľkového vzdelávania a vzdelávacích platforiem prinášajú jednoznačné výhody: uľahčujú rýchly a opakovaný prístup k vzdelávacím materiálom, znižujú čas potrebný na kopírovanie pracovných listov, rozdávanie papierov atď.“ (Klisowska, Seń, Grabowska, 2021). Veľké plus najmä pre vyučovanie predmetov týkajúcich sa povedomia o klíme alebo udržateľnosti a malo by pokračovať aspoň v niektorých častiach každodenného života pedagógov aj späť v školských/univerzitných triedach, najmä preto, že na základe najnovšieho prieskumu uskutočneného spoločnosťou HP v Indii zverejneného v roku 2022, 91 % študentov verí, že online vzdelávanie dopĺňa tradičné vzdelávanie v triede. Vzdialené workshopy môžu poskytnúť viac príležitostí na formovanie povedomia o vedomom využívaní zdrojov, znižovaní odpadu, informovaní o aktuálnych správach týkajúcich sa globálnej situácie, účasti na hnutiach, kampaniach alebo online iniciatív aj v najvzdialenejších kútoch sveta Využívanie informačných technológií je vynikajúce a praktické riešenie, ktoré umožňuje rýchly prenos aktuálneho pro-environmentálneho obsahu (Pytel, 2010). Online prostredie vzdelávacieho procesu je skvelým miestom nielen pre učenie sa klimatických a ekologických záležitostí, ale aj pre akýkoľvek iný vedný odbor, ktorý od študentov vyžaduje zhromažďovanie informácií, kritické myslenie, overovanie faktov, analýzu dát. Vytvára príležitosť vybudovať schopnosť vyjadriť sa a vyjadriť vlastný názor študentov. Existuje vysoká šanca, že sa vyhnete bezduchej skupine, ktorá bude nasledovať, keď pred študentom je len počítač a prázdny priestor na napísanie vyhlásenia, ktoré má byť založené na spoľahlivých údajoch, nájdite predloženú výskumnú správu. Jednoduchý prístup k informáciám cez vyhľadávače otvorené v ďalšom okne ZOOM na žiackom počítači tiež skracuje čas, ktorý by učiteľ venoval príprave tlačených materiálov pre triedu. Navyše pomáha riešiť sporné otázky a zbavuje učiteľa tlaku byť odborníkom vždy a na akúkoľvek tému.

**5.3.2 Vizuálna prítomnosť, anonymita a interakcie**

Špecifiká online stretnutí dávajú študentom možnosť nebyť videný ani počuť počas hodiny, čo sa tiež často spomína ako veľká nevýhoda dištančného vzdelávania, pretože je takmer úplne anonymné. Je však dokázané, že skúsenosť s dištančným vzdelávaním, keď nie je povinná sociálna identifikácia alebo fyzický vzhľad, má pozitívny vplyv (Blake, 2000). Tento typ vzdelávania posilňuje pasívnych študentov, ktorí majú tendenciu vyhýbať sa rozprávaniu v triede z mnohých dôvodov, ktoré môžu byť:

* sú introverti;
* sú hanbliví a neradi sú stredobodom pozornosti;
* aj keď odpoveď poznajú, váhajú ju verbalizovať nahlas;
* majú strach z kritiky, diskriminácie alebo nepriateľských komentárov od svojich kolegov.

Online vzdelávanie umožňuje študentom kontrolovať mieru sebaodhalenia, umožňuje im oslobodiť sa od sebapredsudkov, zaujatosti, sociálno-ekonomického alebo menšinového pôvodu. Online vzdelávací proces umožňuje študentom a pedagógom zdieľať väčšiu rovnosť (Smith, 2002), čo zvyšuje otvorenosť, čestnosť, rozvíja dôveru a znižuje strach. Zdá sa, že paradoxne niekedy online metódy pomáhajú zmenšiť vzdialenosť medzi učiteľom a študentmi tým, že im dávajú možnosť anonymne zdieľať svoje potreby a názory. Mať možnosť vybrať si medzi použitím mikrofónu alebo chatu, byť videný na kamere alebo nie, v akej situácii, poskytnúť rôzne možnosti, ako sa vyjadriť podľa preferencií, je najlepší spôsob, ako zabezpečiť, aby sa v procese cítili pohodlne a viac zaangažovaní. Preto sú bezkamerové stretnutia takým dobrým prostredím na poskytovanie psychoedukácie v oblasti citlivých tém, akými sú sexuálna výchova, násilie, trauma, prevencia samovrážd. Používanie online nástrojov, ako sú interaktívne tabule, oblaky slov alebo anonymné prieskumy, umožňuje mladým ľuďom zdieľať viac osobných informácií a slobodne klásť otázky bez obáv z úsudku alebo dôsledkov, čím sa viac angažujú, ako keby boli prítomní a viditeľní medzi ostatnými ľuďmi. Online nástroje im môžu vytvoriť priestor, kde sa môžu inšpirovať, vyjadriť sa neverbálnymi spôsobmi a urobiť to viac do hĺbky. Učiteľovi to umožňuje vidieť skutočný obraz situácie a spoznať skutočné problémy, ktorým ich žiaci čelia, a tak dať možnosť poskytnúť im v prípade potreby primeranú pomoc.

**5.3.3 Motivácia a prepojenia**

Jedným z výsledkov výskumu uskutočneného Kirtmanom (Gilbert, 2015) je, že jednou z výhod diaľkového vzdelávania je možnosť samostatne riadiť svoj vlastný vzdelávací proces. Vyžaduje si to samozrejme veľkú sebadisciplínu a motiváciu, no zároveň dáva veľkú spokojnosť študentovi, ktorý je schopný sebamotivovať a riadiť svoj vlastný proces učenia. Je to vynikajúca príležitosť naučiť sa organizovať čas a dozvedieť sa o silných a slabých stránkach osobnosti študentov vďaka práci na nej a zlepšovaní sa. Preto je dôležité zdôrazniť význam sebamotivácie. Učitelia ich môžu viesť tým, že ukážu skvelú príležitosť byť vlastným manažérom, všimnú si veľký priestor pre kreativitu pri plánovaní ich vzdelávacieho procesu a uvedomia si ich vlastnú zodpovednosť za to. Sebavedenie dáva študentom veľkú slobodu, kontrolu, ale aj veľkú zodpovednosť za sebarozvoj. Na vzdelávaní na diaľku sa dá ľahko zúčastniť z domu, eliminuje to náklady na dopravu, umožňuje účastníkom vykonávať osobné úlohy medzi triedami a poskytuje pohodlnejšie a uvoľnenejšie podmienky (dôležité je byť len na pohodlnom mieste, s dobrým internetovým pripojením a bez rušenia ). Výzvou pre učiteľa je podporiť udržanie úrovne motivácie študenta počas trvania hodiny/kurzu. Efektívne spôsoby, ako podporiť motiváciu študentov, sú napr.

* Stanovenie cieľov na dosiahnutie a odmeňovanie práce a úsilia študentov (napríklad pomocou gamifikačných metód)
* Personalizácia úloh pre študentov
* Vzbudiť ich záujem otázkami, problémami na riešenie, inovatívnymi, kreatívnymi, neočakávanými metódami
* Očakávanie účasti a angažovanosti namiesto toho, aby ste boli iba príjemcom obsahu
* Poskytovanie zmysluplnej spätnej väzby študentom
* Vytvorenie online prostredia, kde sa študenti môžu navzájom podporovať a motivovať.

Nedostatok priameho kontaktu a neschopnosť kontrolovať rozptýlenie v okolí každého študenta môže spôsobiť problémy so zameraním. Našťastie existuje veľa online nástrojov, ktoré môžu pomôcť udržať študentov zapojených a aktívnych. To poskytuje učiteľovi príležitosť naučiť sa nové a zaujímavé technológie, ktoré zlepšujú proces učenia. Na druhej strane si však učitelia zvyknú všímať, že počas online hodín nepociťujú potrebu umlčať študentov v triede. Zoom môže byť skutočne dobrým nástrojom na implementáciu aktívneho učenia, ale aby sa to stalo, je veľmi dôležité použiť štýl výučby, v ktorom sa študenti zúčastňujú procesu, a nie hrať rolu pasívneho publika“ (Hersh, 2020). Stručne povedané, online vzdelávanie dáva lektorovi a účastníkom, ktorí sa skutočne zaujímajú o tému, možnosť sústrediť sa a sledovať dej bez rozptýlenia. Študenti však musia pamätať na to, aby zostali motivovaní a sústredení na triedu, ak chcú skutočne získať maximálny úžitok.

**5.3.4 Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom**

Povinnosti učiteľov/lektorov v poslednom desaťročí narastajú a preberajú ich voľný čas. Preplnenie povinností môže spôsobiť zvýšenú hladinu stresu a ďalšie zdravotné problémy (Ilic-Kosanovic, 2021). Preto je dôležité udržiavať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Prekvapivo, počas poskytovania vzdelávania na diaľku to môže byť jednoduchšie ako dosahovať rovnaké výsledky pri výučbe na mieste. Prieskum vykonaný technologickou spoločnosťou Hewlett-Packard v roku 2021 zistil, že väčšina učiteľov verí, že vyučovanie na diaľku im poskytlo lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (Mathur, 2022). Väčšina učiteľov má tendenciu robiť viac práce mimo triedy: pripravovať hodiny, hodnotiť písomky atď. Často pracujú dlhé hodiny, aby zvládli svoje veľké pracovné zaťaženie. Virtuálne vyučovanie môže pomôcť dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom. Hoci môže byť ťažké vyhnúť sa kontrole e-mailov po určitej hodine alebo mať určený pracovný priestor, rozvoj zdravých pracovných návykov môže priniesť harmóniu medzi profesionálnym a súkromným životom. Primárnou výhodou v online vzdelávaní/vyučovaní je flexibilnejší a pohodlnejší časový rozvrh, ktorý pomáha prispôsobiť sa osobným záležitostiam počas dňa v práci, ale jednou z najdôležitejších vecí, ktoré treba mať na pamäti, je oddeliť oblasti voľného času a práce, ktoré umožňujú prechod od učenia domov jednoduchšie. Navyše odpadá potreba dochádzania na pracovisko, čo šetrí čas a umožňuje učiteľom viesť viac tried. Vyučovanie z pohodlia domova, ak je správne implementované, môže priniesť do života potrebnú harmóniu. Je však dôležité zdôrazniť, že vyučovanie z domu potrebuje pevné hranice, t. j. vyhradené miesto, čas na prácu aj prestávky. Je tiež dobré mať aspoň jeden deň v týždni, kedy učiteľ zostane úplne offline, aby sa odpojil od všetkých stresujúcich podmienok. Preto sú plánovanie, stanovovanie priorít, vedomý odpočinok a výživa kľúčom k efektívnej starostlivosti o seba na online báze.

**Použitá literatúra:**

1. Beatty, K. (2021). Motivating Students for Online Learning. Available at: <https://longmanhomeusa.com/blog/motivating-students-for-online-learning/>
2. Best, J. (2020). 5 Tips to Get Distance Learners Motivated Right Now. Available at: <https://www.3plearning.com/blog/5-tips-to-get-distance-learners-motivated-right-now/>
3. Blake, N. (2000). Tutors and students without faces or places. Journal of Philosophy of Education 34(1), Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9752.00164>
4. Gilbert, B. (2015). Online Learning Revealing the Benefits and Challenges. Available at: <https://fisherpub.sjfc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=education_ETD_masters>
5. Hersh, S. (2020). Yes, Your Zoom Teaching Can Be First-Rate, Available at: <https://www.insidehighered.com/advice/2020/07/08/faculty-member-and-former-ad-executive-offers-six-steps-improving-teaching-zoom?utm_content=buffer1d50c&utm_medium=social&utm_source=facebook&utm_campaign=IHEbuffer>
6. Ilic-Kosanovic, T. (2021) Work-life balance of teaching staff at higher education during pandemic. (Serbian Journal of Engineering Management Vol. 6, No. 1, 2021) Available at: <https://www.researchgate.net/publication/351670240_Work-life_balance_of_teaching_staff_at_higher_education_during_COVID_19_pandemic>
7. Klisowska I., Seń M., Grabowska B. (2021). Advantages and disadvantages of distance learning. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/357439249_Advantages_and_disadvantages_of_distance_learning>
8. Li, C., Lalani F. (2020). The COVID-19 pandemic has changed education forever. This is how. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-education-global-covid19-online-digital-learning/>
9. Pytel K. (2010). Możliwości wykorzystania nauczania zdalnego do kształtowania społeczeństwa informacyjnego o wysokim poziomie świadomości ekologicznej. Available at: <https://ktime.up.krakow.pl/ref2010/pytel.pdf>
10. Smith, G., Ferguson D., Caris M. (2002). Teaching over the web versus in the classroom: differences in the instructor experience. (International Journal of Instructional Media, vol. 29) Available at: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sNYn0NPHtaoJ:https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download%3Fdoi%3D10.1.1.461.9053%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf+&cd=1&hl=pl&ct=clnk&gl=pl>
11. Mathur V. (2022). Hybrid learning is here to stay and teachers suggest use of PCs: HP India survey (Hindustam Times) Available: <https://www.hindustantimes.com/business/hybrid-learning-is-here-to-stay-and-teachers-suggest-use-of-pcs-hp-india-survey-101642676310627.html>
12. Yordanov V. (2021). DISTANCE LEARNING FOR ADOLESCENTS -ADVANTAGES AND DISADVANTAGES. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/357159262\_DISTANCE\_LEARNING\_FOR\_ADOLESCENTS\_-ADVANTAGES\_AND\_DISADVANTAGES](https://www.researchgate.net/publication/357159262_DISTANCE_LEARNING_FOR_ADOLESCENTS_-ADVANTAGES_AND_DISADVANTAGES%20%20%20)

