



ВОЖАТСТВО КАК СФЕРА РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ И ПОТРЕБНОСТЕЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ

М. П. КУЛАЧЕНКО

Статья носит обзорно-теоретический характер. В ней анализируются высказывания представителей «поколения Z» англоязычных, испаноязычных стран и России о работе вожатого детского оздоровительного лагеря: привлекательность деятельности вожатого; вопросы трудоустройства; производственные отношения; основные проблемы, жизненные цели и планы вожатого-«зета», связанные с работой в лагере. Основные результаты отражены в авторском резюме по каждому обсуждаемому вопросу онлайн-семинара, организованного Академией ICF. В статье показана специфика и уникальность взглядов «зетов» на вожатство как сферу реализации интересов и потребностей, что дополняет общие представления о старших представителях «поколения Z».

«**П**околение Z» — люди, родившиеся в 20-летнем интервале (примерно 2001–2020 годы по Е. М. Ожигановой) [3]. Они прошли социализацию в рамках общего исторического контекста и характеризуются наличием общих убеждений, сходного поведения, ощущения принадлежности к одной социальной общности.

Основные факторы, определяющие специфику «поколения Z»: появление и массовое распространение смартфонов (Д. Твендж), компьютерные игры и видео (М. Пренски), развитие искусственного интеллекта и нанотехнологий, глобальные угрозы: терроризм, изменения климата; наличие альтернативных объяснений для многих явлений; не помнят мира без планшетов и телефонов (по версии К. Симиллер и М. Грейс), «эпоха Интернета», социализация через социальные сети (российские исследования) [1, с. 7–14].

О «поколении Z» сегодня много говорят и пишут социологи, маркетологи, психологи, политологи и наш педагогический интерес тоже неслучаен, т. к. время вожатых «поколения Z» пришло в детские лагеря, и об этом надо говорить.

В декабре 2021 года рамках двух онлайн-семинаров, организованных Академией ICF (Университет Клемсона, США) обсуждались вопросы, касающиеся сотрудничества с «поколением Z» и его отношения к вожатской деятельности. На первом семинаре автор выступил с докладом об особенностях подготовки вожатых для оздоровительных лагерей в системе высшего образования России [2, с. 58–62]. В рамках второго семинара обсуждение велось с молодыми людьми, относящимися к «поколению Z», отдельно по трём «комнатам»: англоязычные (English Room), испаноязычные страны (Spanish Room: Habitación Española) и русская комната (Russian Room). Цель данной встречи: понять особенности поколения и способы сотрудничества с ним. Вожатым предлагалось ответить на серию вопросов.

Проанализируем то, что сказано и услышано в разных комнатах.

Анализ высказываний молодых людей разных языковых групп показывает, что, несмотря на то, что их повседневная деятельность, специфика образа жизни, воспитания, исторические события в странах отличаются, однако черты «поколения Z» и проблемы не слишком различаются, что может свидетельствовать о действительной однородности «поколения Z» проживающего в разных странах.

Первый вопрос: Что привлекает «зетов» к работе в лагере?

83

Педагогическая
мастерская
[87 – 89]





Английская комната: возможность поделиться различными жизненными аспектами с несколькими поколениями людей; веселье и дух единой команды; нетрадиционность; общение с различными культурами, языками и странами мира; возможность приобщиться к социализации детей.

Испанская комната: обмениваться опытом и компетенциями с различными поколениями людей; личностный рост; выйти из «зоны своего комфорта» и адаптироваться к «другому миру».

Русская комната: развитие soft skills — навыков, необходимых в работе и жизни (организаторские умения, коммуникация, стрессоустойчивость); «живое» общение со сверстниками (участниками педагогических отрядов); развитие уверенности в себе («если ты справился с работой вожатого — справишься со всем остальным»); получение навыков адаптации, накопление жизненного опыта.

Резюмируя, можно сказать, что «зетов» более всего привлекает в лагере возможность развиваться (личностный рост), обогащение жизненного опыта (открытость новому), новизна общения (отход от избыточных цифровых связей).

Тем не менее сегодня наблюдается острая нехватка вожатских кадров в лагерях. Чем «поколение Z» объясняет трудности трудоустройства, что мешает этому? Второй вопрос: как вы думаете, что мешает людям вашего поколения устраиваться на работу в лагерь?

Английская комната: неуверенность в том, что справятся с работой без поддержки (нуждаются в наставничестве и поддерживающих отношениях); недостаточное финансирование сферы при большом объёме работы («высокие инвестиции в работу против финансового вознаграждения»); отсутствие баланса между работой и личностными потребностями.

Испанская комната: не каждому подходит работа в лагере по физическим и умственным способностям; необходимость выхода из «зоны комфорта», т. к. нужно развивать эмпатию, потому что у всех различные интересы и своё мировоззрение, и приходится объединять (принимать во внимание) интересы «всего мира».

Русская комната: низкая оплата труда при высоких требованиях; боязнь ответственности за детей, трудностей в работе («нет шаблонных решений ситуаций, они все уникальные»); отсутствие помощи со стороны взрослых; небольшой жизненный опыт в решении трудных задач («нужна подготовка с разбором жизненных кейсов»); удалённость лагеря от дома.

Таким образом, привлечь «поколение Z» в лагерь достаточно сложно. Мешают этому: психологическая незрелость, инфантильность, неготовность к взрослой жизни, отсутствие навыков решения реальных жизненных проблем из-за гиперопеки родителей; расчёт на то, что лагерь подстроится под них, а не наоборот, потому что «в принципе, я ещё ребёнок»; работа не приносит доход, но отнимает много сил (нежелание «застрывать» на не приносящей радости работе). Они встревожены и озабочены этими проблемами, поэтому боятся делать выбор в пользу работы в лагере.

И всё же в этом поколении есть смельчаки, решившие самосовершенствоваться посредством вожатской деятельности, и воспринимающие профессию вожатого как подходящую для открытого и лояльного молодого человека.

Оказавшись в отрыве от дома, выйдя из «зоны комфорта», любой человек испытывает потребность в доверии. Что по этому поводу думают «зеты»? Чего не хватает руководству лагеря, чтобы установить доверительные отношения с вожатыми? — это третий вопрос онлайн-семинара.

Английская комната: взаимодействие на всех уровнях коммуникации сотрудников, чтобы быть услышанными и понятыми; ясность и прозрачность отношений; подтверждение позитивных усилий; чувство принадлежности к команде, честное взаимодействие; справедливость и баланс в отношениях поколений.



Испанская комната: не хватает понимания в вопросах времени, экономических потребностях и гибкости.

Русская комната: руководители должны понимать особенности нашего поколения, что иногда мы бываем ленивыми, недисциплинированными, немотивированными, и давать нам время, чтобы раскрыться. Внутри каждого может таиться невероятный талант и креатив. От руководителя ждём со-участия и сотрудничества, позицию «старший товарищ», «наставник», создание «ситуации успеха».

Безусловно, когда люди не понимают друг друга, не желают слушать и обсуждать проблемы, то неизбежно возникают конфликтные ситуации. Из-за чего чаще всего возникают конфликты между руководителями и вожатыми? (Четвёртый дискуссионный вопрос семинара).

Английская комната: несогласие с идеями («я в восторге от идеи, а руководитель не согласен со мной в её важности»); нужны компромисс и понимание, а не позиция «Я знаю лучше тебя»; помощь новым сотрудникам в понимании причин/важности действий.

Испанская комната: излишний контроль со стороны руководства («нам дают почувствовать, что мы мало чего стоим»), больше доверия («считается, что тот, кто изо дня в день делает эту работу, знает её лучше, чем тот, кто предлагает своё видение процесса»).

Русская комната: разный опыт, старшее поколение не готово принимать новые идеи; отсутствие со-творчества, со-причастности, сотрудничества, со-участия; дисбаланс в отношениях руководства и вожатого («если требуешь, то сам соответствуй», позиция «над» вместо позиции «рядом»), необходима поддержка.

Анализ ответов показывает, что основной конфликт в лагере — это конфликт отношений как деловых, так и личностных, отсутствие наставничества, доверия, похвалы и признания. Кроме того, тяготея к социальным взаимодействиям, «зеты» не видят себя единым поколением и не замечают того, что их объединяет, меньше вовлечены в отношения со сверстниками, но каждый уверен в собственной исключительности. Взрослые не являются для них абсолютным авторитетом, конфликт поколений смазан («Ну и что, что я младше — я лучше знаю»): с «зетами» нужно выстраивать партнёрские отношения. Им важно ощущать свою важность, чувствовать, что в них нуждаются (индивидуальность имеет большое значение), т. к. у них высокий уровень владения технологиями, они предприимчивы и изобретательны, умеют быстро обрабатывать и обновлять информацию, могут работать в условиях многозадачности или мультитаскинга, умеют обращаться с цифровыми технологиями и хотят слышать поменьше критики в свой адрес.

Представленные в отечественных и зарубежных источниках — как претендующих на научность, так и сугубо популярного характера — различные сведения и толки о «поколении Z» могут влиять на формирование общественного мнения и мифов об этом поколении, формировать определённое отношение к его представителям. Что сами «зеты» хотят сказать о себе? Пятый вопрос: когда вы слышите, как люди говорят о вашем поколении, что бы вы хотели им сказать?

Английская комната: ожидаем быть услышанными, оценивайте нас разумно (адекватно).

Испанская комната: мы более чувствительны... мы заботимся о психическом здоровье; мы не хотим физическое насилие считать нормой; мы не боимся меняться и показывать себя.

Русская комната: мобильные, нестандартные, молодые; «на нас можно положиться»; необходимость мотивации (поколение, которое сначала спросит «зачем это делать?», а только потом сделает: «нам надо понять причину и следствие, понимать цель, зачем ты это делаешь», «не судите обо всех Z-ах одинаково»).





На онлайн-семинаре поднимался вопрос о жизненных целях и планах «зетов» и может ли работа вожатого в лагере как-то этому способствовать. Шестой вопрос: что в лагере способствует жизненным целям и планам «поколения Z»?

Английская комната: возможность личностного и профессионального развития; обретение социальных навыков, навыков межличностного общения и командообразования, т. к. они — основа любого успешного бизнеса.

Испанская комната: «поколение Z» может не следовать приказам, но мы следуем цели.

Русская комната: обретение навыков, которые важны для личностного развития.

Подводя итоги, отметим, что теория поколений в своих основах опирается на исторические процессы и специфику социальных связей. Однако многие черты «поколения Z» в действительности могут быть следствием прохождения определённых возрастных стадий, а не характеристикой эпохи. Несмотря на специфический характер социальных процессов в разных странах, большинство представлений «поколения Z» о работе вожатого в лагере совпадают.

Список использованных источников

1. Богачева, Н. В. Мифы о «поколении Z» / Н. В. Богачева, Е. В. Сивак // Современная аналитика образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2019. — № 1 (22). — С. 1–64.
2. Кулаченко, М. П. Вожатые поколения Z / М. П. Кулаченко // Международный научно-исследовательский журнал. — 2021. — Ч. 3. — № 04 (106). — С. 58–62.
3. Ожиганова, Е. М. Теория поколений Н. Хоуа и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2015. — № 1 (1). — С. 94–97.