

*Радионова Л. А., канд. филос. наук, доц.
Харьковский национальный университет
городского хозяйства имени А. Н. Бекетова*

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

Профессиональный потенциал и ценности преподавателя являются стратегическим ресурсом, определяющим жизнеспособность и инновационный потенциал системы образования. Сегодня нашему образованию необходимы современные преподаватели, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, умеющие самостоятельно принимать решения, ибо преподавателю приходится реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих образовательных систем, быстро адаптироваться к новым условиям, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Но сегодня кардинально поменялся и студент: его ценности, установки, ожидания, и это также нельзя не учитывать в процессе образования и воспитания в вузе.

В нашем сознании прочно утвердилось представление об образовании вуза, что нужно изучать прошлое как предмет (в плане изучения человеческого общества) исторической науки. Предполагается, что знание прошлого формирует у студента понимание настоящего. Только в этом случае можно дать адекватную оценку происходящему сегодня, выявить причины, а может быть, и последствия при условии, что время не окажется нелинейным феноменом.

Такое понимание прошлого в современном образовании является общепризнанным. И это действительно так, когда развитие общества идет достаточно спокойно, эволюционно, а связь между прошлым, настоящим и будущим оказывается линейной. Революции, конечно, вносили в такое понимание линейности времени свой вклад, частично нарушающий линейное мышление. Но, поскольку более спокойные периоды времени доминировали, «аксиома» линейности также превалировала, что находило свое отражение во многих социальных процессах, в том числе и в образовании.

Сосредоточив внимание на прошлом и частично настоящем, образовательный процесс оказался в роли устаревшего механизма социально-экономического развития. Трансляция устаревшего «образовательного знания» от предыдущих поколений к последующим, на что в основном и сориентировано современное образование, отнюдь не означает, что оно помогает решать насущные проблемы дня сегодняшнего, а тем более – завтрашнего. Поэтому, образовательный процесс, чтобы постепенно становиться инновационным, должен все более ускоряющимися темпами включать то, что появится или может появиться в будущем. Именно на эти моменты должна быть нацелена воспитательная работа в высшей школе. Как учить и воспитывать студентов тому, чего еще нет и почему это новое должно появляться в образовании? Недоумение рассеется, если внимательно

исследовать процесс вхождения будущего и нового в процесс образования и воспитания. Таким новым для вуза, на наш взгляд, является учет теории поколений как методологии воспитания.

Теория поколений – это новое, интенсивно развивающееся и практически применимое учение. Проблема «отцов и детей» стояла всегда (вспомнить роман Тургенева «Отцы и дети»). Для осуществления эффективного воспитательного процесса необходимо взаимопонимание, общая цель у преподавателя и студента. Как достичь взаимопонимания, если преподаватель и студент представители разных поколений? Может ли теория поколений помочь в этом? Попытка разобраться в этих вопросах явилась целью нашей статьи.

Историческое развитие как всего мира, так и отдельных государств может рассматриваться как циклический процесс. Движущей силой исторических событий многие считают смену поколений (О. Конт, Ж. Дромель, Дж. Милль, Г. Феррари, О. Лоренц). Альтернативная точка зрения, согласно которой смена поколений является следствием исторического процесса, была впервые четко сформулирована немецким философом В. Дильтеем в работах, опубликованных в 60–70-е годы XIX в.. Существует много разных точек зрения в определении понятия «поколение». Так, например, классификация В. Т. Лисовского основана на достаточно разных характеристиках поколений:

- демографическое поколение – совокупность сверстников, родившихся приблизительно в одно время и образующих возрастной слой населения;
- антропологическое поколение – совокупность людей, имеющая общих предков;
- историческое поколение охватывает отрезок времени, равный интервалу между рождением родителей и рождением детей;
- хронологическое поколение живет в определенный период времени;
- символическое поколение – современники, жизнь которых совпала с особым периодом истории, сделав их свидетелями и участниками определенных событий [1].

В данной статье под поколением будет пониматься совокупность сверстников со схожими ценностями, формирующаяся в определенный исторический период под влиянием одних событий и воздействием схожих социальных норм. Таким образом, помимо демографической, исторической, хронологической и символической детерминант в рассмотрение будет включен аксиологический подход к дифференциации поколений.

Поколенческая тематика достаточно широко представлена в исследованиях ученых. К сожалению, длительное и всестороннее освещение насущного вопроса пока не то что не помогло его разрешить, но до сих пор практически не было создано никаких конкретных инструментов для учета интересов представителей различных поколений при организации воспитательного процесса в вузе.

Теория поколений была создана в 1991 году американскими учеными Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом [2]. Они одновременно и независимо друг от друга решили подробно изучить такое понятие, как «поколение». Их

внимание привлек известный «конфликт поколений», который не связан с возрастными противоречиями. Если бы было иначе, люди, достигая определенного возраста, приобретали возрастные ценности, характерные этому периоду. Но этого не происходит, дети, достигая возраста своих родителей, не становятся точно такими же, как они.

В основе этой теории – ценности людей, именно ценности и их сходство, а не возраст формируют и определяют поколение. Мы этих ценностей не замечаем, они действуют незаметно, но во многом определяют наше поведение: как мы общаемся, как решаем конфликты и строим команды, как развиваемся, что и как покупаем, что нас мотивирует, как ставим цели и управляем людьми. Разгадав тайну различия поколений, можно найти ключик к представителям разных возрастов, используя их потенциал для повышения эффективности образования и воспитания вуза.

«Молчаливое» поколение (1923-1943 годы рождения). Люди этого поколения формировались в послереволюционный период, они пережили Вторую мировую войну, голод, разруху, тяжелый процесс восстановления. Условное название «молчаливое» поколение получило в связи с тем, что родители и дети вынуждены были вести скромный, незаметный образ жизни, любой необдуманный шаг мог привести к трагедии. Дети того времени были вынуждены прятаться от врагов, семьи жили впроголодь и по возможности делали запасы. Сегодня представители «молчаливого» поколения – это наши пенсионеры. Несмотря на изменения в жизни, они по-прежнему считают, что нельзя оставлять еду на тарелке, жить нужно экономно, человека закаляют трудности. Основными ценностями для них является преданность, соблюдение правил, закон, уважение к должности и статусу, честь, терпение. Это поколение остается достаточно активной частью высшей школы. Именно они ради будущего готовы верить и терпеть, как и делали это всю жизнь.

Поколение «бумеров» (1943-1963 год рождения). «Бумеры» получили свое название в честь бума рождаемости, который произошел в Советском Союзе после войны. В основу ценностей этого поколения легла психология победителей. Страна выиграла войну, первый советский космонавт покорил вселенную, в умах населения пропаганда твердо закрепила мнение о том, что они являются гражданами супердержавы. С таким «багажом» многое кажется по плечу. Людям данного поколения, которым сегодня более 40-60 лет, присущи оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, но при этом они умеют и предпочитают работать в команде, что особенно важно для высшей школы. Работа имеет в их жизни большое значение, они хотят быть участниками процессов, а не их сторонними наблюдателями. Для того чтобы замотивировать «бумера»-преподавателя, а таких большинство, на эффективную воспитательную работу, следует делать упор на профессионализм, успешность, высоту намеченной цели. Для этих людей важен имидж руководителей вуза, в целом института образования, возможно, своим обликом он должен олицетворять некий общепринятый идеал, созданный в сознании. Для вуза «бумер» – находка, ибо среди представителей этого

поколения больше всего трудоголиков. При этом «бумеры» думают о здоровье, красоте, стремятся как можно дольше оставаться в хорошей форме. Успех – вот то, что может стать для бумера определяющим в жизни.

Поколение X (1963-1983). «Неизвестные» – так окрестили эту группу психологи. Это новое поколение, которое строит карьеру в соответствии с иными установками. События, сформировавшие ценности: продолжение «холодной войны», СПИД, наркотики, война в Афганистане. Основными ценностями для поколения X являются изменения, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций и страха, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов. Часто это поколение называют «детьми с ключами на шее». Они росли в семьях, где родители работали много и долго. Поэтому самостоятельность – то качество, которое заложено в них с детства. Возможность реализоваться, проявить эту самую самостоятельность важны для таких людей и в образовании и воспитании. Представитель поколения X охотнее займется работой, которая дает простор для творчества и широты мысли. Если не давать им такой возможности, представители данного поколения теряют интерес. Для таких людей важно всегда иметь возможность выбора, открытую перспективу перед глазами. Немаловажен и вопрос материальной заинтересованности. Управлять такими людьми сложно и интересно одновременно. По сути, они явились началом эпохи, в которой во главу угла ставится оригинальная идея и умение мыслить нестандартно.

Поколение Y (1983-2000) – это и есть наши студенты. В их систему ценностей уже вовлечены такие понятия, как гражданский долг и мораль. При этом социологи отмечают у поколения Y большую наивность и умение подчиняться. На первый план выходит немедленное вознаграждение. Таких студентов сложно заинтересовать отдаленной перспективой, поскольку если не здесь, то в другом месте они уже сегодня смогут найти применение своей уникальности. В обществе это поколение нередко называют жертвами глобальной сети, взрослые люди удивляются чрезмерной, на их взгляд, открытости. Появление «Живого журнала» в Интернете, где они пишут о волнующих их проблемах и личном опыте максимально откровенно, удивляет преподавателей. Сегодняшние студенты – поколение Y выросли в цифровом мире, мире быстрых изменений. Это поколение называют «говорящими на цифровом языке» (digital natives) – они выросли, используя цифровые технологии. Другие поколения относятся к «цифровым иммигрантам» (digital immigrants) – те, кто учились навигации в незнакомом мире технологий. Среди Милениумов очень много тех, кто использует LinkedIn, Twitter, Facebook, Jott, iPhone, Second Life, Wiki, чтобы обмениваться информацией и самостоятельно управляет своим обучением. Ежегодно студенты нашего университета при изучении социологии выполняют «полевые исследования» о самостратификации, там есть один из показателей: социальные взаимосвязи, так с каждым годом время, проведенное ими в социальных сетях

увеличивается. В этом году это от 2,5 часов до 14. Это объясняется тем, что это первое поколение, которое может параллельно слушать лекцию и искать в интернете материал.

Поколение Z (2000-2020). Это наше будущее. Какие силы оно откроет в себе лет через двадцать, покажет время. Явно это будет нечто особенное. Хотя... История развивается по спирали. Кто знает, возможно, поколение Z позаимствует качества «молчаливых», «бумеров» или «неизвестных».

Сейчас ключевые позиции в вузе занимают представители поколения Беби-Бумеров – существует отчетливая разница между ними и следующими поколениями. Главный вопрос воспитания – как обеспечить преемственность между поколениями, чтобы уход Беби-Бумеров не повлек за собой потерю уникальных знаний и отношений. Возникающий вопрос – как с одной стороны «снять» опыт, знания, опыт с этого поколения, а с другой – сблизить за счет совместной активности представителей разных поколений, снизить разрыв ценностей между ними. Воспитание не может существовать без определенного уровня межпоколенческой преемственности. Преобразования, особенно революции порождают проблему противоречия преемственности и новых веяний у грядущих поколений. Это приводит к столкновению взглядов у молодого поколения и более старшего, которое обладает богатым культурным и социальным опытом, но отторгаемым в нашей изменившейся социальной деятельности. Непременным элементом любого развития является преемственность. Это момент, позволяющий сохранять устойчивость целого, независимо от разрушений в его частях. От того, в каком тоне идет разговор между старшим поколением, передающим наследие, и молодежью, которая его принимает, зависит судьба общества и государства.

Одна из ключевых ценностей поколения Беби-Бумеров – «быть молодыми». Понятие «молодости» связано у представителей этого поколения с позитивными эмоциями об их собственной классной молодости, которая включает опыт воплощения больших планов и гигантских строек масштаба страны, а также грандиозных событий общечеловеческого масштаба – как, например, полет человека в космос. Кроме того, молодость этого поколения была наполнена активным досугом – походами, КВН а также предпринимательским и лидерским опытом – комсомолом, стройотрядами, субботниками. Беби-Бумерам нравится «быть молодыми» в самых разных сценариях – чувствовать себя молодыми, выглядеть молодо и спортивно, разбираться в молодежных вопросах, быть с молодежью.

Результаты влияния ценности «быть молодым» проявляются в самых разных областях, все же есть области, где эта ценность находится как бы «у себя дома»: это наука и образование. Как ценность «быть молодым» выражаются в воспитании? Беби-Бумеры умеют быть наставниками – они не только знают технологии и сценарии, как действовать наставнику, но и ценят данную возможность. Для них почетно выступить в роли наставника, даже более глобально – «быть наставником» по жизни. В образовании и воспитании эта ценность проявляется также как поиск преемников. При этом Беби-Бумеры

часто ищут себе смену не среди следующего за ним поколения X, а среди молодежи поколения Миллениум. Именно в поколении Y, студентов, они видят продолжение себя в роли новых лидеров, которые по-настоящему болеют за дело и которые готовы на амбициозные проекты, которым можно доверить большие планы, передать зоны ответственности. Данная ситуация с поиском преемников среди молодого поколения в каком-то смысле является угрозой для представителей поколения X, т.к. она означает что власть и полномочия будут переданы не им. Поколение Бэби-Бумеров не собирается уходить со сцены. Еще долгие годы они будут составлять существенную часть населения нашей страны и при этом оставаться «молодыми». Студенты поколения «миллениума» склонны к командной игре при том, что они живут в виртуальной среде, общаются посредством компьютера через виртуальные сети вроде Facebook. Сеть используется именно как инструмент создания сообществ. Молодежь приближается к порогу готовности к активному участию в профессиональной, а не протестной или анархистской политике. Уже сейчас можно наблюдать формирование «умной толпы» Г. Рейнгольда в паутине Интернета [3]. С помощью информационных технологий эта «умная толпа» может объединяться вокруг мелких или крупных проектов.

В заключение следует отметить, что перестроить «игреков» невозможно, для молодежи не существует авторитетов, они свободно высказывают свое мнение по любому вопросу. Привычные инструменты мотивации не пригодны для поколения Y, что делать в такой ситуации – перевоспитывать «игреков»? Бесстрашные и непрактичные «игреки» выросли в тепличных условиях: у них всегда были еда, игрушки, деньги, а их родители отказывали себе во всем, лишь бы обеспечить детей. «Игреки» привыкли, что все их желания выполняются, они уверены в себе и имеют высокую самооценку. Поэтому их невозможно мотивировать страхом – им нужно показывать возможности. «Игреки» готовы участвовать в рискованных проектах, когда другие поколения еще раздумывают. Они талантливы и имеют «быстрые» мозги. С другой стороны, молодежь непрактична и плохо адаптирована в окружающем мире. Зачастую они не могут раскрыть свои таланты – им нужен опытный наставник. В этом плане «бэби-бумеры», «иксы» и «игреки» способны развивать друг друга: первые приземляют «игреков», а «игреки» показывают старшим, как жить здесь и сейчас. «У «игреков» есть потребность учиться, но им удобнее получать знания в игровой форме. Формат должен быть коротким, содержательным и ярким, «игреки» любят соревноваться и потом обсуждать свои успехи в соцсети.

Список литературы

1. Лисовский В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России : учебное пособие. – Санкт-Петербург : СПбГУП, 2000. – 508 с.
2. Шамис Е., Антипов А. Теория поколений // Маркетинг Менеджмент. – 2007. – № 6. – Режим доступа: URL: <http://old.e-xecutive.ru/publications/>
3. Рейнгольд Г. Умная толпа: новая социальная революция / Говард Рейнгольд. – Пер. с англ. А. Гарькавого. – М.: ФАИР ПРЕСС, 2006. – 416 с. ISBN 5 8183 1004 3 (рус.) ISBN 0 7382 0861 2 (англ.)