

Приоритеты психолого-педагогической работы с поколением Z (зарубежный опыт)

Ермолова Т.В.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4260-9087>, e-mail: yermolova@mail.ru*

Литвинов А.В.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ);
Российский университет дружбы народов (РУДН), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3306-0021>, e-mail: alial01@yandex.ru*

Савицкая Н.В.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1769-5553>, e-mail: n.sawa@yandex.ru*

Логвинова О.К.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2678-4822>, e-mail: olga-gg@yandex.ru*

Проанализированы зарубежные данные об особенностях психологического профиля цифрового поколения и встречных шагах работодателей, как представителей предшествующих поколений, с целью понимания и выработки общего языка в контактах. Авторы рассматривают эту многоуровневую взаимосвязанность в пространственно-временном конструкте, объединяющем систему образования и рынок труда. Впервые предлагается применить термин опережающего запроса к трактовке работы данного конструкта по принципу обратной связи. Предложенный к обсуждению материал дифференцирован на блоки: общее представление о психологическом портрете подростков и молодежи поколения Z; опережающие запросы к системе образования со стороны работодателей и специалистов (в востребованных сферах профессионального спорта, бизнеса, туристического сервиса, медицинских и социальных услуг); ресурсы для формирования компетенций у поколения Z; отдельные аспекты темы. Раскрыт ряд актуальных моментов (вспомогательное Эго, донозологическая диагностика, инструменты статусной оценки). В заключение предполагается признать необходимость «зоны доводки» личностных социально-психологических дефицитов для смягчения трудностей интеграции молодежи в трудовую деятельность.

Ключевые слова: поколение Z, психологический профиль, учащиеся, рынок труда, образовательная среда, профориентация, опережающий запрос, личностный приоритет.

Для цитаты: Приоритеты психолого-педагогической работы с поколением Z (зарубежный опыт) [Электронный ресурс] / Т.В. Ермолова, А.В. Литвинов, Н.В. Савицкая, О.К. Логвинова // Современная зарубежная психология. 2020. Том 9. № 4. С. 89—102. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2020090408>

Priorities of psychological and educational work with generation Z (foreign experience)

Tatiana V. Ermolova

*Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4260-9087>, yermolova@mail.ru*

Aleksandr V. Litvinov

*Moscow State University of Psychology and Education; RUDN University, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3306-0021> alial01@yandex.ru*

Natalia V. Savitskaya

*Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1769-5553>, n.sawa@yandex.ru*

Olga K. Logvinova

Moscow State University of psychology and Education, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2678-4822>. e-mail: olga-gg@yandex.ru

The article analyzes foreign data on the characteristics of the psychological profile of the digital generation and counter-actions of employers, as representatives of previous generations, in order to understand and develop a common language in contacts. The authors consider this multi-level interconnectedness in a space-time structure that combines the educational system and the labour market. For the first time, it is proposed to apply the term of the forward request to the interpretation of the work of this design on the principle of feedback. The material proposed for discussion is differentiated into blocks: a general idea of the psychological portrait of teenagers and youth of the generation; forwarding requests to the educational system from employers and professionals (in the sought-after areas of professional sports, business, tourism, medical and social services); resources to shape the competencies of generation Z; certain aspects of the topic. The article reveals a number of topical points (assistant ego, prenatal diagnostics, status assessment tools). In conclusion, it is intended to recognize the need to “refine” personal socio-psychological deficits in order to alleviate the difficulties of integrating young people into the workforce.

Keywords: Generation Z, Psychological Profile, Students, Labour Market, Educational Environment, Career Orientation, Advance Request, Personal Priority.

For citation: Ermolova T.V., Litvinov A.V., Savitskaya N.V., Logvinova O.K. Priorities of psychological and educational work with generation z (foreign experience). *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2020. Vol. 9, no. 4, pp. 89—102. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2020090408> (In Russ.).

Введение

2010 год, завершивший первую декаду XXI столетия, стал верхней границей очередной смены поколений в истории человечества. Он ознаменовал собой как историческую точку невозврата к прежнему уровню технологий и коммуникаций, так и выход на арену качественно нового поколения Z — первого в истории человечества, полностью погруженного в цифровую среду. Годы рождения первых представителей Z обычно отсчитывают, начиная с 1995 и вплоть до 2010 г., хотя в литературе встречаются смещения этих границ в среднем на два года вперед (в связи с тем, что длительность жизни поколения, по разным данным, варьируется от 20 до 23—25 лет) и даже на 8 лет, «2003+», в сравнительно давних зарубежных работах [2].

Их родители — представители поколений X (1965—1979) или Y (1980—1994), их бабушки и дедушки — представители поколения беби-бумеров (1946—1964). То есть теоретически в общем временном промежутке одновременно могут сосуществовать представители четырех поколений. Дети поколения Z изначально развиваются, формируются психологически, получают образование и приобретают навыки социализации в жизненной среде, не всегда их понимающей. Межпоколенческие расхождения всегда обостряются по мере взросления подростков новой генерации, но применительно к поколению Z они оказываются крайне болезненными. Причину этого ученые видят и в скорости, с которой меняется (технологизируется) жизненная среда каждого нового поколения, и в тотально цифровизированных условиях онтогенетического развития поколения Z.

В соответствии с общепринятыми положениями классической психологии, любой осуществляющий

уход человек — чаще всего мать — представляет собой вспомогательное Эго, если она заботится о ребенке, защищает его, создает ему комфортные условия и оберегает от излишней внутренней или внешней стимуляции. В поколении Z такую функцию отчасти «берут на себя» новые информационные технологии, прежде всего Интернет и смартфон как постоянные составляющие психологического сопровождения. В публикации профессора Литовской Медицинской Академии, детского и подросткового психиатра и психотерапевта Дариуса Лескаускаса (2020) проблема цифровых устройств в жизни ребенка анализируется именно с позиции их функции в качестве вспомогательного Эго в повседневной жизни поколения Z [15]. Автор полагает, что эта ситуация меняет шаблоны воспитания детей и подростков и их психологический статус, разрывая складывавшиеся веками связки детско-родительских отношений. В результате поколение растет в отсутствие оппозиции родителей, авторитета и поведенческих регламентов, в состоянии эмоциональной самоизоляции и разрушенной привязанности.

Описывая собственные клинические наблюдения, автор показывает, что, например, в больничных условиях дети часто обращаются к смартфону для комфорта, когда огорчены. В гаджете сосредоточены важные для ребенка коммуникативные параметры — звуки человеческого голоса, изображения человека, — и это стимулирует интерес и потребность в нем. С другой стороны, увеличение продолжительности времени, проведенного со смартфонами, увеличивает риски вовлечения ребенка в зависимость от гаджета и превращения смартфона в объект вложения эмоций. Автор не делает однозначных суждений, но рассуждает о том, что как психиатр он должен назвать привязанность к смартфону зависимостью; но стоит ли

считать это патологией, если привязанность к смартфонам характерна для большей части поколения Z? В то же время в резюме к своему материалу автор пишет, что сегодняшние подростки из-за раннего интенсивного воздействия на них технологий могут быть более уязвимыми, но, тем не менее, и более успешными, так как для продуктивного развития эти инструменты необходимы. Новое поколение детей полагается на Интернет как на вспомогательное Эго, которое необходимо им в тревожный период формирования идентичности.

Говоря о продуктивности раннего опыта приобщения к Интернету представителей поколения Z, многие ученые полагают, что именно этот опыт может и должен существенным образом трансформировать сферу трудовых отношений в настоящем и ближайшем будущем, когда поколение Z практически в полный рост выйдет на рынок труда и окажется в достаточно консервативной среде специалистов «старой закалки», не всегда готовых к конструктивному сотрудничеству и компромиссам. Руководители ряда корпораций заранее готовятся к тому, что вакансии на рынке труда будут предлагаться представителям поколения Z с их собственными представлениями об условиях психологического комфорта, эффективности труда, отдыха и общения в измененном цифровом мире. В настоящее время можно наблюдать разворот руководства во многих сферах деятельности в сторону попыток понимания особенностей

психологии специалистов нового поколения и поисков стратегий их адаптации на рынке труда.

Такие руководители формулируют свое видение недостатков у молодого поколения, снижающих эффективность труда, и дают рекомендации по их смягчению и устранению.

Постепенно сформировался уникальный конструкт — пространственно-временной континуум, концептуально объединяющий систему образования и рынок труда и работающий по контуру обратной связи (рис. 1).

Между элементами этого условного конструкта постоянно идет обмен запросами на информацию об особенностях работы с поколением Z, с тем чтобы обеспечить формирование компетенций, необходимых молодым специалистам (например, в сферах социального обслуживания и туризма необходимы развитые навыки коммуникации и эмпатии).

Конструкт по своей сути динамичен; он представляет собой «текущую», постоянно видоизменяющуюся и совершенствующуюся связку составляющих элементов.

Основная часть

В нашем обзоре даны примеры подходов к решению психолого-педагогических проблем поколения Z, так или иначе встраиваемых в упомянутый выше конструкт.

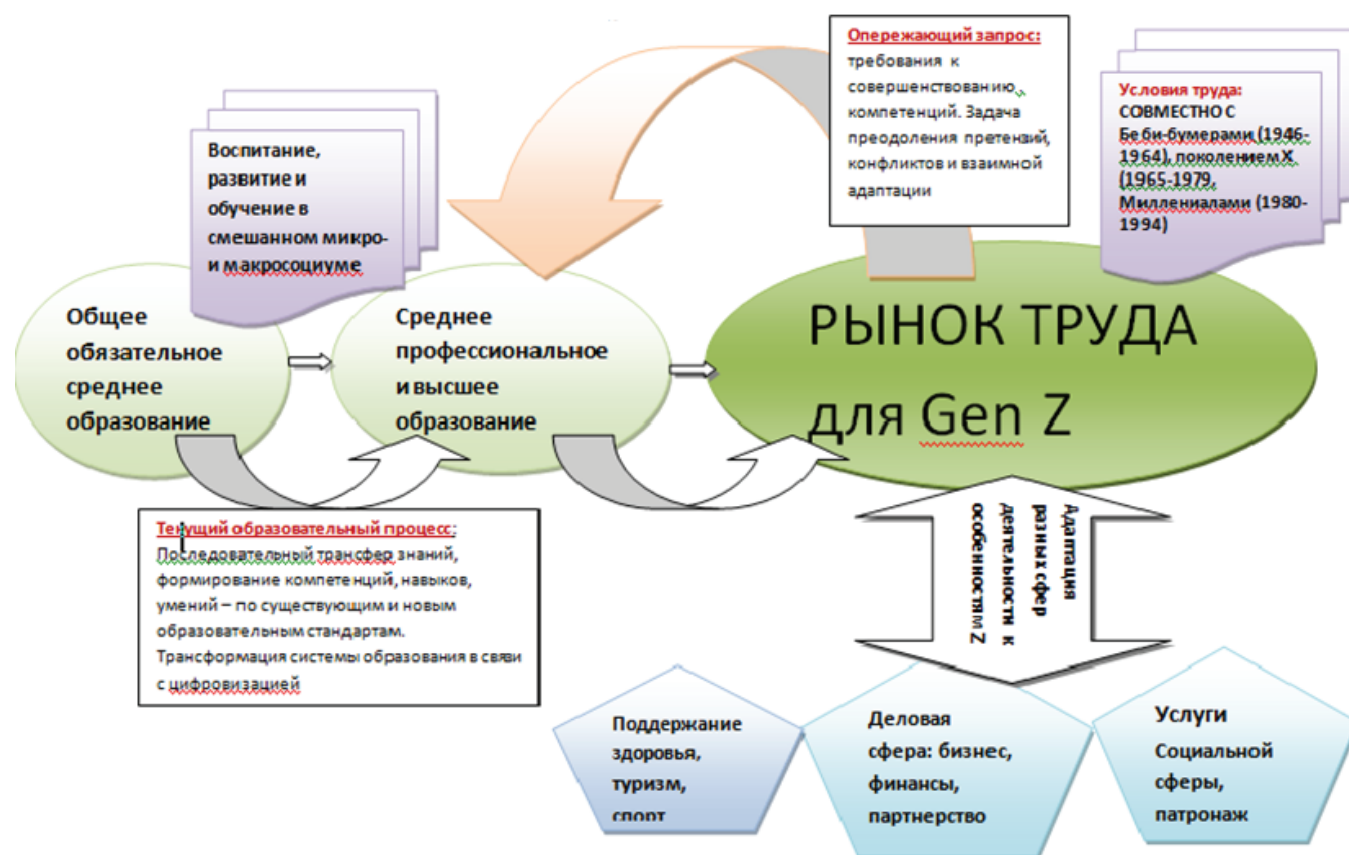


Рис. 1. Система образования, рынок труда, жизненная среда и их поколенческое наполнение в едином континууме

Новизна проведенного нами исследования в том, что психологический профиль поколения представлен системно, как глобальная проблема интеграции Z в жизненное пространство людей, выходящая за рамки традиционной системы образования. При этом выделены наиболее значимые для интеграции в современное общество психологические приоритеты этого поколения. Необходимо уточнить, что в обзоре нет четкой дифференциации литературных данных по возрастным группам, а даются описания свойств личности, изначально присущих поколению Z и не меняющихся с возрастом.

В ходе подготовки рукописи — информационного поиска на платформах Scopus и Science Direct — оказалось, что за последние 2,5 года к обсуждению деталей психолого-педагогической работы с поколением Z активно «подтягивались» узкоспециальные научные издания, преобладая в общей массе выявленного материала над академическими исследованиями. Это явление, как нам представляется, отражает тенденцию возрастающего интереса работодателей к организационным и деловым возможностям молодых специалистов новой генерации, к специфике работы с ними, а также к современной системе образования как способной или не способной учитывать пути самореализации нового поколения, в том числе в профессиональной сфере.

Почему мы обращаемся к системе образования, говоря об особенностях и о трудностях поколения Z при трудоустройстве? Казалось бы, образование как самоцель не делает людей счастливыми и благополучными. Ответ на этот вопрос можно найти в работе отечественных социологов Сибирева В. и Головина Н. (2020). В своем обзоре межпоколенческих проблем эти авторы поясняют, что молодые поколения становятся менее счастливыми в силу утрачивания иллюзий молодости, а чувство общественного дискомфорта у них усиливается по мере снижения возможности реализовать свои ожидания от жизни. Образование может влиять на уровень счастья, образованные люди, как правило, более счастливы, но одновременно с этим образование поднимает уровень человеческого капитала и поэтому дает возможность лучше адаптироваться к реалиям рынка труда и добиваться более высокой социальной позиции» [3].

Общее представление о психологическом портрете поколения Z

В своей книге «Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык» Дэвид Стиллман (2018) выносит на первый план семь ключевых особенностей (жизненных принципов) обсуждаемого поколения, определяющих их профориентацию и область интересов в жизни, особо подчеркивая, что ведущая жизненная цель поколения Z — успешный карьерный рост [4].

По мнению этого автора, составленному в том числе в общении с собственным сыном, в перечне жиз-

ненных принципов обсуждаемой генерации приоритет принадлежит уровню технологической насыщенности среды, в которой ребенку, подростку, молодому человеку предлагается существовать, т. е. заведомо высокому уровню всеобщей и всепредметной, буквально пронизывающей цифровизации. Затем следует принцип *персонального отличия от действующего стандарта*, т. е. высокая степень индивидуализации (присущая не только этому поколению, но любому подростку в силу возрастных комплексов). Третий принцип — *высокая прагматичность*, т. е. нацеленность на успех, предполагающая точную «смету» необходимых затрат и усилий. Четвертый принцип, широко обсуждаемый в психологической литературе, — это *синдром упущенной выгоды*, или Fear of Missing Out, страх не заметить и упустить нечто важное, что могло бы сыграть некую роль в жизненном статусе. Он типичен для данного поколения. Пятый принцип — *ориентация на исправление недостатков и недочетов окружающего мира*, т. е. ощущение некой своей избранности в роли «целителя», что в целом не свойственно другим поколениям. Шестой — *независимость*, «если хочешь сделать что-то хорошо — делай это сам», на свою ответственность, Do it Yourself. Наконец, седьмой принцип — *мотивированность, или конкурентоспособность* (присущая, впрочем, любому поколению, но выраженная различно). По данным Д. Стиллмана, этим принципам следует подавляющее большинство молодежи поколения Z (75—80%).

Совокупность качеств и свойств поколения Z, определяющую особенности психотипов и описанную Стиллманом, можно условно разделить на две группы по тому, содействуют ли они образовательному процессу (обучению) и воспитанию или тормозят их.

Например, на общем фоне технологической грамотности этот автор выделяет комплекс личностных дефицитов, осложняющих общение и обучение. Это проблемы этического характера: пренебрежение социальными нормами и правилами, незнание этики общения, неумение вести очный диалог (не виртуальный), стремление не принадлежать к какой-либо определенной категории людей. Это проблемы обучения: неспособность фокусировать внимание, нацеленность на решение проблем своими силами и потребность в собственном пространстве (замкнутость), стремление к молниеносному принятию решений (сверхскоростное мышление без раздумий).

К отличительным приоритетам поколения Z, стимулирующим обучение, могут быть отнесены: ранний выбор жизненной траектории (карьерного роста), специфика мышления категориями, умение фокусироваться на главном, дар многозадачности (способности одновременно контролировать выполнение нескольких заданий), признание ценности здорового образа жизни.

Обобщенная типология личности Z создает предощущение заведомых трудностей адаптации подростков-учащихся, и тем более молодежи, в смешанной жизнен-

ной и трудовой среде, где продолжается жизнь по «нака- танным» стандартам образования и коммуникаций, по ранее принятым социальным нормам и правилам.

Поэтому представляется вполне предсказуемым и логичным пакет предложений по трансформации образовательной среды, предложенный Д. Стиллманом. По сути, он представляет собой *опережающий запрос системе образования со стороны работодателей, основной регулирующий элемент нашего конструкта*.

Упомянутый пакет предложений включает такую позицию, как изменение функции педагога:

- формирование вокруг педагога смешанной команды поддержки, состоящей из людей текущего ближайшего окружения и будущей профессиональной среды (родители, соседи, инструкторы, консультанты);
- обучение учащихся навыкам командной работы, сочетания сотрудничества и уважения к личной жизни (privacy), открытого обмена информацией, разумного рабочего ритма;
- контроль за приобретением багажа знаний и работой с ним, за стремлением скрывать свои компетенции и ошибки;
- изменение формата обучения, т. е. переход на ролевые (интерактивные) построения учебных занятий;
- инструктаж по способам и формам коммуникации между людьми, о роли личного общения.

Особенности психологического профиля учащихся поколения Z активно обсуждаются и в работах других исследователей. По сути, практически все публикации психолого-педагогического профиля, появившиеся в мире после 1995 года, по смыслу ориентированы на стратегии изменений в образовательной среде. В них выражается обеспокоенность состоянием поколения Z и его будущим именно в связи с тем, что это первое поколение, воспитанное по новым, требующим «доводки» образовательным стандартам и находящееся под постоянно растущим информационным стрессом, хотя и технологически продвинутое. Для него характерны сниженная эмпатия, общение по принципу «сетевого роения», ограниченность целеполагания и самоорганизации, утрата пассионарности, упрощенное представление о реальности, склонность к социальным девиациям и агрессии. Особенно тревожны явления недоформированности тормозных центров лобных отделов мозга и перенаправленности творческих способностей в виртуальное пространство. На этом фоне школы массово отказываются от сложных когнитивных конструктов обучения (заучивание, пересказы, моторика письма и пр.), переходя на смысловые суррогаты [5; 6].

Представители зарубежной высшей школы в последнее время активно обсуждают пути вхождения молодежи в профессию. Например, Пол Дж. Шенартс (2020), преподаватель кафедры хирургии университета Небраска (США), говоря об ожидаемых профессиональных качествах стажеров, сопоставляет разные поколения и излагает свое видение специфики обуче-

ния и воспитания молодежи поколения Z [20]. В своем аналитическом обзоре этот автор выходит далеко за рамки профессиональной ориентации молодежи. В частности, он обсуждает проблемы родительского контроля, эмоциональной и культурной безопасности поколения и указывает на возможные последствия для интеллектуального развития от таких деталей сетевого общения, как цифровой след, ссылаясь на риски «туннельного» эффекта.

Применительно к профессии хирурга Шенартс П. считает весьма ценными такие качества поколения Z, как акцент на достижениях и приверженность долгосрочным целям.

Он подчеркивает, что Z-ты рассматривают образование не столько как период интеллектуального просвещения, сколько как подготовку к карьере. Востребованность будущих навыков и умений для них — мотиватор обучения выбранной профессии.

Однако на этом фоне автора крайне беспокоит проблема с продолжительностью концентрации внимания, типичная для Z: если у миллениалов она составляет 10 минут, то у нынешних учащихся она сокращена почти вдвое и составляет немногим более 6 минут, а при пользовании гаджетами и того меньше. Другие беспокоящие факторы поведения обучаемых — это страхи перед неудачами и специфичное отношение к командной работе, подверженность манипуляциям извне, тревожность — что может стать факторами риска в хирургической практике.

Зафиксировав эту тенденцию беспокойства за будущее определенных профессий, приведем конкретные примеры подобных публикаций с оценочными характеристиками нового поколения; весьма часто они могут трактоваться как опережающие отраслевые запросы к системе образования. Действительно, трудно переоценить значимость возможных прецедентов предварительной подготовки учащихся к будущей профориентации и к жизни в социуме в целом в соответствии с пожеланиями потенциальных работодателей.

Опережающие запросы к системе образования со стороны работодателей и специалистов

В сфере профессионального спорта

Исследовательская группа психологов Мичиганского университета Даниэль Гулд, Дженифер Налеп и Майкл Мигнано (2020) анализировала мнение 12 опытных тренеров (коучей) по теннису и спортивных провайдеров, работающих с юниорами (10—12 лет) и взрослыми (30—35 лет) игроками, принадлежащими к разным поколениям [12].

Тренеры сошлись во мнении, что для юных спортсменов поколения Z характерны отличное владение техникой игры и высокие ожидания успеха, но в то же время у них нарушена способность длительно концентрировать и фокусировать внимание (short attention spans), плохо развиты навыки межличностных комму-

никаций и налицо неумение справляться с неприятностями и трудностями. Среди юниоров-теннисистов выявлены также проблемы с многозадачностью и отвлечением во время тренировок и соревнований (becoming distracted during practices and competitions), т. е. несвоевременной отстраненностью, растерянностью, дезориентированностью.

Суммируя эти и другие личностные дефициты игроков, тренеры расценивают их как влияющие на поведение и качество психологического сопровождения. По результатам своей многолетней (18—20 лет) практики тренеры предложили к рассмотрению пакет эффективных стратегий коучинга спортсменов поколения Z, занимающихся в теннисных клубах. Его можно расценить как опережающий запрос, поскольку он создает шансы на подготовительную психолого-педагогическую работу с ребенком, ориентированным на спорт.

Тренеры пришли к выводу, что стратегией работы с поколением Z следует признать автономно-поддерживающий коучинг, с ведущими направлениями по вниманию, мотивации и коммуникативности. Рекомендуются использовать сильные стороны психологического профиля подростков-спортсменов — любопытство и открытость обучению, навыки быстрого сетевого поиска информации.

Итоговым продуктом методической работы 12-ти тренеров стало принятие предложения о применении к теннисистам модели работы со спортсменом — GROW (модель личностного роста), разработанной Д. Уитмором в 2017 г. Она основана на принципе постоянных контактов спортсмена и тренера с обсуждением целей, текущей реальности, необходимости волевых усилий в продвижении к успеху. Модель развивает у спортсмена навык ответственности за свои собственные достижения и понимание смысла требований тренеров.

Со своей стороны, тренерам необходимо воспринимать Z-ов такими, как они есть, и практиковать необходимые поддерживающие меры, например, контакт «глаза-в-глаза», когда они учатся слушать и фокусировать внимание. Тренеры высказали также готовность к открытому диалогу со специалистами системы образования, в частности, по вопросу пользования гаджетами во время занятий (тренировок). Это объясняется тем, что простое запрещение пользоваться смартфонами на соревнованиях и тренировках может быть непродуктивным в связи с комплексом страхов «упущенной выгоды». Более того, тренеры становятся интеграторами и координаторами работы специалистов и ближайшего окружения, работающих со спортсменом (родителей, диетологов, травматологов), т. е. существенно расширяются сами традиционные тренерские обязанности.

В сфере туризма и туристического сервиса

Следует сказать, что понятие туризма в настоящее время кардинально отличается от традиционного и рассматривается совершенно на другом уровне — как форма реализации ресурсов образования, медицин-

ских услуг, гостиничного сервиса, расширения кругозора.

Например, активно развивается направление «умного туризма» (геокэшинга), ролевой туристической игры, в которой, ориентируясь по GPS-координатам на местности, ищут клады. Ей посвящена публикация Хитер Скиннер, Дэвда и Гарет Уайт (2018) из трех университетов Великобритании [23]. Авторы рассматривают эту игру как социальную практику, сочетание мобильных технологий и коммуникативных навыков, познавательного характера и толерантности к культурным традициям мира с отсутствием географических и временных границ. Делается акцент на измененной природе современного туриста, сочетающего с путешествиями несколько целей, таких как отдых, бизнес, развлечение и образование, подчеркивается необходимость персонализации услуг туристической отрасли.

Персонализации туризма в связи с интеграцией поколения Z посвящена работа специалистов университета Окленд (Новая Зеландия) Виктора Робинсона и Хайке Шанце (2019) [19]. Авторы подчеркивают, что Z, как новые участники туристического рынка, внесли в современный туризм измененную парадигму, ориентированную не столько на природные особенности и ценности посещаемых географических объектов, сколько на внимание к приезжающим людям.

О персонализации данной отрасли говорится и в работе Десмонда Ви (2019), декана кельнской школы бизнеса и международного туризма (Германия), об образовательном туризме для молодежи поколения Z [25]. Этот специалист подчеркивает, что поколение Z нельзя типологизировать жестко, следует анализировать и понимать их формы общественного поведения и психологии, в том числе состояние Ohnmacht, своего рода пустоты, основанной на неопределенности и бессилии в мировом порядке, характеризующемся кризисами.

Обращают на себя внимание и публикации по «родственной» туризму проблеме, например, об обучении молодежи поколения Z специфике гостиничного сервиса, в частности исследование, совместно представленное университетом Флорида (США) и университетом Эдит Коуэн (Австралия) [11]. Авторы убеждены, что Z представляют собой следующее поколение талантов в сфере гостеприимства. Для того чтобы потенциал Z был реализован, необходимо взаимное конструктивное сотрудничество обучающей стороны и будущих работников, ориентированное на создание «функциональных отношений» между гостем и персоналом. Иными словами, рекрутеры, подбирающие кандидатов на рабочие места, должны стремиться к разрушению стигмы временного характера работы на фоне заранее четко определенной карьерной траектории, «недостойности» работы, низкого заработка в индустрии гостиничного гостеприимства. Рекрутерам следует, опираясь на технологическую грамотность молодых работников, убеждать их в том, что использование технологий в индустрии гостеприимства повышает ее эффективность, хотя лич-

ный контакт с людьми остается важной составляющей гостиничного сервиса.

В сфере медицинских и социальных услуг

Группа клиницистов Медицинской школы сестричества при университете Юта (Солт Лейк Сити, США, 2018) — Скот Кристенсен, Барбара Вилсон, Линда Эдельман — провела аналитическое сравнение поколений в части обучения медсестер и предложила этот материал на рассмотрение системе профессионального образования страны [7]. Это предложение по коррекции учебных программ (практика опережающего запроса для системы среднего специального образования) вполне закономерно, учитывая, что поколение Z считается эмоционально холодным.

Авторы утверждают, что внутри разновозрастных профессиональных команд медсестер очень важна атмосфера взаимного уважения к приоритетам, присутствующим каждому поколению, условия для сплоченности и доверия друг к другу, учитывая специфику профессии и ответственность за выхаживание больных. При этом каждое поколение вносит свои позитивные вклады в совместный труд.

В частности, ключевыми дескрипторами поколения Z, как самого молодого в смешанных командах, авторы считают их технологическую грамотность, независимость, прагматичность. Они предлагают лицам, работающим со средним медицинским персоналом, учитывать специфику психологии поколения Z и вовлекать их в командные задания, одновременно обучая межличностному взаимодействию в рабочих ситуациях, например, в операционных. Также они рекомендуют обращаться к молодым медсестрам с просьбами помочь более старшим коллегам в освоении информационных технологий (например, для ведения протоколов и историй болезни).

Разработчики программ профессиональной ориентации университета Кентукки и колледжа подготовки медсестер в Лексингтоне (США) в своей публикации изложили видение особенностей педагогической работы с будущими медсестрами поколения Z [13]. Авторы считают, что трудность работы с такими студентами состоит в особенностях их психологии, а именно неспособности удерживать внимание сколько-нибудь длительное время, неразвитом критическом мышлении, непонимании различий между объективными фактами и мнениями. Достоинствами они считают склонность к многозадачности, терпимость, уважительность к различиям человеческой природы, финансовую консервативность, уверенность в себе, осмотрительность в контактах и уважительность к вышестоящим. Несомненной позитивной чертой признается навык владения информационными технологиями и способность быстро найти ответы на интересующие вопросы. Однако этот навык существенно снижает способность к самостоятельному мышлению.

Обсуждая способы вовлечения студентов в образовательный процесс, авторы дают сравнительные харак-

теристики эффективности различных образовательных инструментов и методов. Отмечается, что студенты поколения Z не так успешно воспринимают аудиоинформацию (лекционный материал), как их сверстники в предшествующих поколениях. Для них больше подходит конструктивистский подход (активные методы обучения).

Эмпирически на примере собственной педагогической работы авторами показано, что наиболее эффективны в аудиторной работе с будущими медсестрами лекции с возможностью обратной связи (95%), традиционные лекции (88%), опросники и тесты (70%). Видеозаписи и симулякры не столь эффективны (67%), разбор клинических случаев — еще менее эффективен (59%). Наименее эффективны виртуальные дневники (0%), чтение научной периодики (8%), поиск информации для подготовки к занятиям в Интернете (15%). К участию в групповых проектах отношение сдержанное (27%).

Отмечается также, что студенты, в целом, не приветствуют формат «перевернутого класса» (на занятиях — практикум, дома — самостоятельное изучение материала), предпочитая традиционные занятия в классе.

В сфере бизнеса

Специалисты университета Кеннесо (США) утверждают, что преподаватели вузов, готовящих студентов к трудовой занятости в сфере коммерческого, малого и среднего бизнеса, равно как и многие работодатели этой отрасли, не осознают в должной мере, насколько важна сбалансированность трудовых ожиданий, желаемых рабочих ценностей и карьерных устремлений молодежи поколения Z с реальными предложениями рынка труда и его готовности интегрировать новых, психологически качественно иных работников [17].

Суть проблемы, по мнению авторов, не в том, чтобы подвергать критике сложившиеся представления и практики обучения в данном направлении, но в том, чтобы обе стороны — система образования и рынок труда — знали различия в психологии поколений и могли предлагать способы смягчать недопонимание и напряженность в коллективах, принимающих молодых специалистов.

В данной работе изложены возможные шаги навстречу трудовым ожиданиям Z со стороны системы образования, что крайне ценно в контексте данного обзора.

В частности, предлагается, чтобы в проблеме трудоустройства и карьерного роста выпускников высшей школы активно участвовали работники кадровой службы (career service), умеющие оценивать и ориентировать деловые качества молодежи. Большое значение придается адаптации учебных программ под потребности рынка вакансий и дефицита трудовых ресурсов, взаимодействию с работодателями и профессиональными альянсами. В этих условиях повышается мотивация обучающихся на поиск применения своих сил и

возможностей, поскольку они видят компетентность обучающихся лиц в проблеме профориентации. Авторы предупреждают об опасности обесценивания ожиданий студентов как нереальных, непрактичных и наивных, если образовательный процесс будет строиться по умолчанию на собственных представлениях и ожиданиях сотрудников системы образования.

В дополнение к этому можно сослаться на транснациональную публикацию о роли интеллектуального капитала представителей поколения Z и обеспечении им возможности работать на международном уровне благодаря компетенциям профессионализма и коммуникабельности, владению цифровыми технологиями и языками делового общения [16].

Денис Лифнцев, Кристина Флесериу, Ваня Велброк (2019) характеризуют молодежь поколения Z как непредубежденных, глобально-ориентированных людей, которые готовы работать в мультикультурной бизнес-среде, мотивированы на реализацию возможностей, предоставляемых современной глобализацией, в том числе на передвижения по миру. При этом мультикультурная среда уже сама по себе предоставляет им эти возможности. Условиями для деловой успешности, помимо преодоления языкового барьера, авторы считают преодоление стереотипного мышления, стандартов поведения и знание особенностей и ценностей культур стран мира.

Для помощи молодым людям поколения Z в профориентации важна возможность предварительной оценки определенных задатков. Она на сегодняшний день получила научно-доказательную базу благодаря классической теории планируемого поведения.

Турецкие исследователи из университета Бахчешехир (Стамбул) [9], исходя из положений этой теории, подтвердили предрасположенность молодых Z к предпринимательской деятельности в выборке студентов университета на отделениях социальных дисциплин и естественных наук (хотя, следует отметить, что этот эксперимент был недостаточно «чистым», поскольку проводился постфактум среди уже распределенных обучаемых). Используемый ими опросник по предпринимательским намерениям Entrepreneurial Intention Questionnaire EIQ (Linanand Chen, 2009) со шкалой, калиброванной по трем независимым переменным: личные отношения (PA), субъективная норма (SN) и воспринимаемый поведенческий контроль (PBC), — показало, что студенты различных специальностей заведомо различаются корреляционными связями показателей предпринимательских намерений и планируемого поведения. При этом студенты-«естественники» намного сильнее «социальных» зависимы от мнения окружающих об их намерениях по трудоустройству.

Теория планируемого поведения лежит в основе и другого исследования, проведенного большой группой специалистов высшей школы Индонезии [14].

Эти авторы анализировали поведенческий контроль студентов, обучающихся по алгоритму Learning

Generated Content (LGC), платформы генерирующего контента. Оказалось, что этих двух компонентов достаточно, чтобы разработать для конкретного вуза образовательные управленческие алгоритмы. Отношение учащихся к формату обучения коррелирует с параметром воспринимаемого поведенческого контроля. В результате популяция учащихся в целом положительно оценивает LGC и видит в ней достойный инструмент обучения. Авторы присоединяются к мнению педагогического сообщества о том, что на индивидуальном уровне поколение Z, открытое инновациям, охотно впитывает новые образовательные технологии, такие как смешанное обучение, электронное обучение и LGC.

Подготовка учащихся поколения Z к профориентации в бизнес-сфере имеет свою специфику даже по сравнению с близко отстоящим поколением. Так, в публикации Регины Скли, Вики Эвеленд и Катрин Харичиз двух университетов США [21] было показано, что эффект от привлечения Z-студентов к групповым проектам не является для них чем-то краткосрочным и важным только в качестве обучающей стратегии; они ожидают, что работа в команде сразу даст такой же кумулятивный эффект, как во время студенчества. Такая трансляция учебного опыта в жизнь требует от системы образования существенной перестройки алгоритмов обучения для приближения контекстов групповых проектов к реальности. Становится понятным, что поколение Z фактически не разделяет обучение и трудовую деятельность. Обсуждая личностные приоритеты Z-студентов, положительно связанные с успехом в командной трудовой деятельности, авторы обратили внимание на их отзывчивость (эмпатию) и уверенность в правомерности своих действий. Командная динамика выполнения проектов выделена в приоритетную учебную дисциплину для бизнес-колледжей. Исследование подтвердило также повышенную тревожность Z-студентов из-за страха несоответствия ожиданиям. Более того, эти студенты хотят быть уверенными, что качество их обучения в колледже соответствует затратам, связанным с образованием. По этой причине все занятия и задания оцениваются с точки зрения образовательной ценности.

Ресурсы для развития у учащихся поколения Z

В сфере СМИ (на примере радиовещания)

Есть мнение, что сегодняшнее радиовещание (т. е. аудиоинформация) может быть действенным средством воспитания компетенций общения и повышения уровня общей культуры у поколения Z. Так, группа исследователей из Малайзии изучили так называемый коммуникационный ландшафт в стране и выяснили, что для возрастной группы 13—23 лет качество радиопрограмм государственного вещания имеет большое значение. Авторы полагают, что сегодняшнее радио должно быть динамичным, информативным и многофункциональным, чтобы оно могло стать надежным

средством коммуникации для Z-поколения [24]. В связи с этим представляется, что развитие навыка listening (звуковосприятия, слушания, аудирования) незаменимо для формирования компетенции внимания (умения фокусировать внимание на предлагаемой информации) в ходе психолого-педагогического тренинга. Становится понятным, насколько значимыми были уроки устного чтения в начальных школах, устные пересказы, радиопередачи для детской и подростковой аудитории и многое другое.

В доказательство можно привести недавнее исследование Элизабет Паркс (2020), проведенное на кафедре теории коммуникации университета Колорадо (США) [18]. Автор сравнила умение разных поколений слушать и слышать (иначе говоря, понимать смысл воспринимаемого на слух). Была проанализирована структура пересмотренного американского Кадастра Концепции (Аудирования Revised Listening Concepts Inventory, LCI-R), исходя из того, что навык слышания-слушания представляет собой интегральную составляющую межличностной коммуникации и характеризует социальное поведение. Автор стремилась продемонстрировать, что межпоколенческое недопонимание и конфликты часто развиваются именно из-за того, что поколения различаются навыками понимания аудиоинформации.

Оказалось, что в США разные возрастные группы и разные поколения различаются осмысливанием полученной аудиоинформации и паттернами следования ей. Более того, при взаимодействии людей разной культуры (живущих в разных регионах страны) общение может строиться на совершенно разных предположениях и ожиданиях. Будучи некорректно истолкованными, они своим некритичным поведением провоцируют некорректное коммуникационное поведение и, соответственно, конфликты.

Представляется, что тезис о «культурном разрыве в способах эффективного выслушивания» может лечь в основу опережающего запроса к учреждениям системы образования на формирование навыка адекватного и внимательного восприятия аудиоинформации среди учащихся поколения Z в рамках общения с другими поколениями. В реальности же студент поколения Z и профессор поколения Y часто неодинаково настроены на оценку значимости отдельных фрагментов своего слухового восприятия: ценности образов, логики изложения и т. д.

Инструменты для статусной оценки поколения Z

Оценочные инструменты всегда актуальны и ценны для формирования представлений о психологическом статусе популяции. Они существуют сегодня и в отечественной, и в зарубежной психолого-педагогической и общей психологической практиках и разрабатываются специалистами различного профиля.

Так, пилотная разработка сотрудника МГППУ, психолога В.И. Пищика представляет собой новый опросник по оценке ценностей через актуальные страхи

(эмотивной ценностной оценке); он был апробирован на представителях разных поколений, в том числе на «новом поколении» — учащихся, родившихся после 2000 года [1].

Как оказалось, для студентов «нового поколения» наиболее характерны следующие страхи: страх криминала (48%), страх стихийных бедствий (35%) и страх перед новыми технологиями (31%). За этими страхами стоят ценности Других, природы и технологий. В группе студентов «информационного» поколения приоритеты ценностных категорий иные: на первом месте — Я, далее — Культура, Природа, Другие, Технологии, Мистическое. То есть технологии у миллениалов далеко не на первом месте, уступая ценности человека как такового.

В группе «информационного» поколения (Y) наиболее выражены страх криминала (45%), страх стихийных бедствий (34%) и публичности (23%). В основе, очевидно, находятся ценности Других, природы, культуры.

У поколения Z в категории «Технологии» преобладает страх множественности миров (59%) (ценность уникальности мира). В категории «Мистическое» преобладает страх темных сил (47%) (ценность контроля). В категории «Я» преобладает страх нелюбви со стороны окружающих (55%) (ценность любви). В категории «Природа» преобладает страх эпидемий (64%) (ценность здоровья в приоритете). В категории «Другие» преобладает страх отсутствия идеалов (48%) (ценность идеалов в приоритете). В категории «Культура» преобладает страх отсутствия границ между культурами (51%) (ценность личностных границ).

Для сравнения, в поколении миллениалов в категории «Я» преобладает страх утраты себя (51%), или принятия себя. В категории «Культура» преобладает страх антикультур (44%) (ценность истинной культуры). В категории «Природа» преобладает страх стихийных бедствий и эпидемий (68%) (ценность силы природы). В категории «Другие» преобладает страх утраты Других (52%) (ценность Других). В категории «Технологии» преобладает страх перед нехваткой информации (42%) (ценность информированности).

Автор считает, что благодаря этому инструменту можно судить о ценностной палитре поколений. У представителей поколения Y доминирует ценность Я и имеются трудности в принятии себя. Возможно, это отражает их индивидуалистическую ментальность, преобладание материальных приоритетов. Многочисленные теракты повлияли на формирование у данного поколения ощущения хрупкости мира и кратковременности жизни. У представителей Z доминируют ценность технологий и подчеркивание своей уникальности.

Нам представляется, что данный инструмент будет играть и предикторную роль, так как он поможет справиться с возможными несоответствиями целей и действий у специалистов и учащихся новых поколений.

Реестр страхов, типичных для Z, сегодня можно дополнить номофобией, или страхом утраты гаджета.

Транснациональная исследовательская группа (США—Франция) анализировала причинно-следственную связь номофобии с эмоциональным интеллектом в возрасте 16 лет и распространенным в образовательной среде явлением iCheating (жульничества, мошенничества, списывания) с помощью айфонов. Психологи образования признают iCheating острой социальной проблемой образовательной среды и проблемой этики поведения учащихся [10]. Эти авторы предложили формирующую модель неэтичного поведения Z, в которой номофобия рассматривается одновременно как посредник между провокационным импульсом мошенничества и сдерживающим фактором эмоционального интеллекта. Они подчеркнули, что цифровая революция и беспрецедентный доступ подростков поколения Z к мобильным технологиям усугубляют проблему, делая процедуру iCheating слишком распространенной и слишком простой, а ее применение — злоупотреблением технологиями.

Согласно конструкту модели, эмоциональный интеллект (в контексте позитивной самооценки) непосредственно способствует iCheating, что составляет негативную часть проблемы. Он же и косвенно сдерживает iCheating, сильно уменьшая номофобию, что является позитивной тенденцией. В сумме эта двойственность природы эмоционального интеллекта незначительно повышает вероятность iCheating. Однако эмоциональный интеллект имеет свои границы возможностей.

Авторы подняли злободневную проблему медицинского диагностирования номофобии как психического расстройства, поскольку смартфоны стали неотъемлемой частью жизни подростков-зетов. Есть данные, что в возрастной группе 15—25 лет до 77% пользователей смартфонов являются номофобами. В старшей группе 25—35 лет эта вовлеченность снижена до 68%. Она чревата депрессивностью и тревожностью в случае утраты доступа к гаджетам. Такого типа личностное расстройство учащихся неофициально отнесено к технологической уязвимости.

Однако авторы выражают определенный оптимизм, утверждая, что не все подростки склонны к такого рода обману. В этой связи они выносят на обсуждение проблему природы социального интеллекта как более общей категории.

Данная публикация интересна тем, что в ней изложена концепция эмоционального интеллекта как «обоюдоострого меча», где концептуально разделены межличностный и внутриличностный интеллекты. Указано, что для подростков особенно важен межличностный интеллект, поскольку они учатся сохранять существующие и создавать новые контакты и отношения, адаптируясь к социальному контексту, а также делается вывод о том, что различные аспекты эмоционального интеллекта также оказывают различное влияние на этическое поведение. Например, дисрегуляция собственных эмоций и использование эмоций для повышения успешности (успеваемости), как межлич-

ностные компоненты, представляются наиболее важными компонентами неэтичного поведения.

В контексте нашего конструкта «система образования — рынок труда» очень важна позиция авторов о том, что учащиеся и студенты, как будущие сотрудники и менеджеры, могут перенести во взрослую жизнь свои привычки и способствовать росту злоупотреблений и нечестности в ущерб репутации работодателя, независимо от привычных методов обмана. Авторы не только раскрыли масштабы проблемы мошенничества учащихся, но и подчеркнули криминальный характер некоторых его форм (кража интеллектуальной собственности).

Оригинальный оценочный инструмент прогностического характера применительно к детской популяции поколения Z предложен португальскими медиками Сарой Соарес, Анной Сантос и их коллегами (2020) [8]. Эти авторы полагают, что правомерно увязывать в причинно-следственной цепочке кардиометаболические маркеры здоровья детей младшего школьного возраста (7—10 лет), социально-экономический статус семей и риски повышенной заболеваемости таких детей в будущем. В приоритетный перечень биомаркеров включены динамика индекса массы тела и динамика показателей систолического и диастолического артериального давления.

Исследование детской популяции поколения Z

Состояние детей школьного возраста поколения Z пристально изучается во многих ракурсах, в том числе донологическом (сангигиеническом превентивном). В качестве примера приведем публикацию отечественных специалистов Оренбургского медицинского института А. Сетко, Н. Сетко и Е. Буличевой, опубликованную в журнале Health Risk Analysis [22]. Авторы мотивируют свою тревогу за здоровье школьников тем, что дети цифровой среды постоянно находятся под воздействием техногенных загрязнителей (электромагнитного, акустического), вынуждены проводить длительное время в скованных позах, что провоцирует перенапряжение нервной, скелетной и мышечной систем и спастические реакции, испытывают учебные перегрузки, психоэмоциональные прессинги. Они опираются на зарубежные данные о том, что гиперинформационное пространство и цифровая среда в совокупности формируют своеобразный психологический профиль детского возраста.

Изучая выборку из 80 детей-«индиго» 10-летнего (младшего школьного) возраста (группа 1), авторы стремились выявить у них признаки социально-психологической дезадаптации к заданным условиям образовательной среды в сравнении с такими же данными для детей поколения миллениалов (референтная группа 2, по литературным источникам).

Оказалось, что распространенность социально-психологической дезадаптации в образовательной среде в разных формах имела некоторые особенности

среди детей поколения Z в сравнении с предыдущим поколением Y.

В группе 1 дезадаптация составила на 100 детей $18,6 \pm 1,2$ случая, в группе 2 — $27,9 \pm 1,1$ случая. В то же время эпизоды поведенческой дезадаптации в группе 1 наблюдались втрое чаще: на 100 детей $48,6 \pm 2,5$ случая (в группе 2 $16,2 \pm 0,5$ случая).

Авторы полагают, что дети поколения Z могут эффективнее и менее затратно работать с информацией и их нервно-психическое развитие более динамично и менее травмируется в современной образовательной среде, насыщенной цифровыми технологиями.

Повышенную дезадаптацию поколения Z в поведенческой сфере исследователи связывают с большей персонализацией и инфантилизмом: они нетерпимы к другим, хотят, чтобы их желания были исполнены сразу, но не понимают, что это невозможно.

Авторы ссылаются также на имеющиеся данные о том, что современные дети часто подвержены аутизму и чрезмерно защищены родителями; вследствие этого они эгоистичны и нетерпимы к любым ограничениям менталитета со стороны окружения.

Характерно, что у детей-Z была резко снижена коммуникативная активность: высоким этот показатель был только у 3,5% детей 1-й группы. Малообщительными оказались 78,7% детей 1-й группы и 30,3% детей 2-й группы. Авторы полагают эту тенденцию отражением повышенной интровертности детей поколения Z.

Также было установлено, что средняя оценка тревожности среди детей 1-й группы составила $25,8 \pm 0,56$ против $15,6 \pm 0,33$ среди детей 2-й группы.

Только 10,3% детей из 1-й группы имели нормальный уровень тревоги, тогда как во 2-й группе — 40,3%.

Чрезвычайно высокая тревожность была выявлена у 30,6% детей 1-й группы и только у 12,2% детей 2-й группы.

Сравнивая физическое развитие детей, авторы выявили в группе 1 превышение массы тела на 13,6% и снижение жизненной емкости легких на 14,7% по сравнению с группой 2. Они связали эти наблюдения с мнением зарубежных экспертов, считающих, что современные дети мало интересуются активным спортом, мало двигаются, нерационально питаются. Обобщая свои и литературные данные, авторы полагают, что дети поколения Z существенно отличаются от миллениалов; они более психологически дезадаптированы в образовательной (коммуникационной и поведенческой) среде, тревожны и хуже развиты физически.

Выводы

Как следует из приведенных выше данных, система образования (начального, среднего, высшего, специального) и совокупный рынок труда по умолчанию постоянно взаимодействуют, будучи векторно ориентированными друг на друга. Логика взаимодействия такова, что система образования ориентирована на рынок

трудовых вакансий; в свою очередь, на рынок трудовых вакансий поступают выпускники системы образования. Подразумевается, что у выпускников сформированы психосоциальные компетенции для интеграции в трудовую деятельность и они профориентированы, хотя в реальности такая подготовленность не является чем-то бесспорным. Поэтому совершенно закономерно для сегодняшних реалий, что работодатели делают запрос в систему образования — мы назвали его опережающим — с тем, чтобы вовремя согласовать требования к деловым и личным качествам будущих работников и совместно с системой образования «довести их до ума» еще до окончания школы.

Мы видим, что, действительно, уже есть прецеденты разработки пакетов рекомендательного характера и даже программы обучения для ряда сфер деятельности, в чем активно участвует высшая школа. Прежде всего, это востребованные сферы занятости, в которых предусматривается непосредственный контакт с потребителями услуг: туризм (образовательный, игровой, познавательный, медицинский), социальные услуги (в том числе сестричество и патронат), профессиональный спорт (мы описали ситуацию с теннисом), бизнес (малый, средний, банковский и др.).

Однако остаются еще и нереализованные задачи, которые, на наш взгляд, могли бы помочь объединению системы образования и рынка труда для поколения Z.

1. Необходима совместная двухсторонняя работа образовательных учреждений, высшей школы и работодателей над предложениями, претензиями и проектами «в точке их соприкосновения» (мы назвали ее «зоной доводки»). Уровень и глубина этой зоны на сегодняшний день не обсуждаются в доступных источниках информации, хотя потребность в такого рода информации крайне велика.

2. Требуется разностороннее изучение особенностей психосоциального статуса цифрового поколения Z, активно выходящего на рынок трудовых вакансий, и превентивное взаимодействие работодателей и образовательных учреждений.

3. Необходимо учитывать особенности поколения Z в качестве ожидаемого трудового ресурса и, с одной стороны, опираться на его неоспоримое преимущество — свободное владение информационными технологиями, а с другой стороны, принимать во внимание то, что поколение Z в большинстве случаев значительно отличается от миллениалов степенью тревожности, депрессивности, по физическому развитию, коммуникативным навыкам в образовательной среде.

4. Необходимо выделить дополнительные приоритетные компетенции как объекты целевой психолого-педагогической коррекционной работы в «зоне доводки», причем в персонифицированном формате. Это навыки командной работы, эмпатия, навык концентрации внимания и многие другие, однозначно требующиеся на рабочих местах. В то же время необходимо максимально сохранять и развивать те позитивные черты, которые свойственны поколению Z и

которые требуют развития и сохранения (раннее профессиональное самоопределение, стремление к здоровому образу жизни, мышление категориями, относительная легкость существования в ситуации многозадачности).

Все поколения отличаются друг от друга и все были вынуждены приспосабливаться к совместному существованию. Поколение Z не составляет исключения и реально способно жить в изменяющемся мире. Но ему требуется помощь.

Литература

1. Пищик В.И. Ценностные измерения поколений через актуализируемые страхи // Социальная психология и общество. 2019. Том 10. № 2. С. 67—81. DOI:10.17759/sps.2019100206
2. Попов Н.П. Российские и американские поколения XX века: откуда пришли миллениалы? // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 309—323. DOI:10.14515/monitoring.2018.4.15
3. Сибирев В.А., Головин Н.А. Межпоколенческие различия в удовлетворенности жизнью и чувстве счастья в России (на материалах Европейского социального исследования) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 296—315. DOI:10.14515/monitoring.2020.1.12
4. Стиллман Д., Стиллман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 334 с.
5. Сундиев И.Ю. Теряемое поколение. На смену членам социума пришли узлы в Сети [Электронный ресурс] // Огонек. 2020. № 4. 8 с. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4219147> (дата обращения: 14.12.2020).
6. Сундиев И.Ю. Цифровизация — фантастический по силе воздействия фейк [Электронный ресурс] // LiveJournal. URL: <https://philologist.livejournal.com/10871945.html> (дата обращения: 14.12.2020).
7. Christensen S.S., Wilson B.L., Edelman L.S. Can I relate? A review and guide for nurse managers in leading generations // Journal of Nursing Management. 2018. Vol. 26. P. 689—695. DOI:10.1111/jonm.12601
8. Early life socioeconomic circumstances and cardiometabolic health in childhood: Evidence from the Generation XXI cohort / S. Soares [et al.] // Preventive Medicine. 2020. Vol. 133. 11 p. DOI:10.1016/j.ypmed.2020.106002
9. Eysel C.S., Durmaz İ.B.V. Entrepreneurial Intentions of Generation-Z: Compare of Social Sciences and Natural Sciences Undergraduate Students at Bahçeşehir University. 3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship. Peer-review // Procedia Computer Science. 2019. Vol. 158. P. 861—868. DOI:10.1016/j.procs.2019.09.124
10. Gentina E., Tang T.L.P., Dancoine P.F. Does Gen Z's emotional intelligence promote iCheating (cheating with iPhone) yet curb iCheating through reduced nomophobia? // Computers & Education. 2018. Vol. 126. P. 231—247. DOI:10.1016/j.compedu.2018.07.011
11. Goh E., Okumus F. Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce // Tourism Management Perspectives. 2020. Vol. 33. 7 p. DOI:10.1016/j.tmp.2019.100603
12. Gould D., Nalepa J., Mignano M. Coaching Generation Z // Athletes, Journal of Applied Sport Psychology. 2020. Vol. 32. № 1. P. 104—120. DOI:10.1080/10413200.2019.1581856
13. Hampton D., Welsh D., Wiggins A.T. Learning Preferences and Engagement Level of Generation Z Nursing Students // Nurse Educator. 2020. Vol. 45. № 3. P. 160—164. DOI:10.1097/NNE.0000000000000710
14. Investigating Generation Z' Intention to Use Learners' Generated Content for Learning Activity: A Theory of Planned Behavior Approach / S.F. Persada [et al.] // International Journal of Emerging Technologies in Learning. 2020. Vol. 15. № 4. P. 179—193. DOI:10.3991/ijet.v15i04.11665
15. Leskauskas D. Generation Z — everyday (living with an) auxiliary ego // International Forum of Psychoanalysis. 2020. Vol. 29. № 3. P. 169—174. DOI:10.1080/0803706X.2019.1699665
16. Lifntsev D., Fleşeriu C., Wellbrock W. A study of the attitude of Generation Z to cross-cultural interaction in business // Informacijos Mokslai. 2019. Vol. 86. P. 41—55. DOI:10.15388/Im.2019.86.25
17. Maloni M., Hiatt M. S., Campbell S. Understanding the work values of Gen Z business students // The International Journal of Management Education. 2019. Vol. 17. 13 p. DOI:10.1016/j.ijme.2019.100320
18. Parks E.S. Listening Across the Ages: Measuring Generational Listening Differences with the LCI-R // International Journal of Listening. 2020. 11 p. DOI:10.1080/10904018.2020.1748503
19. Robinson V.M., Schänzel H.A. A tourism influx: Generation Z travel experiences // Journal of Tourism Futures. 2019. Vol. 5. № 2. P. 127—141. DOI:10.1108/JTF-01-2019-0014
20. Schenarts P.J. Now Arriving: Surgical Trainees From Generation Z // Journal of Surgical Education. 2020. Vol. 77. № 2. P. 246—253. DOI:10.1016/j.jsurg.2019.09.004
21. Schlee R.P., Eveland V.B., Harich K.R. From Millennials to Gen Z: Changes in student attitudes about group projects // Journal of Education for Business. 2020. Vol. 95. № 3. P. 139—147. DOI:10.1080/08832323.2019.1622501
22. Setko A.G., Bulycheva E.V., Setko N.P. Peculiarities of prenosological changes in mental and physical health of students from Generation Z // Health Risk Analysis. 2019. № 4. P. 158—164. DOI:10.21668/health.risk/2019.4.17. eng

23. Skinner H., Sarpong D., White G.R.T. Meeting the needs of the Millennials and Generation Z: gamification in tourism through geocaching // *Journal of Tourism Futures*. 2018. Vol. 4. № 1. P. 93—104. DOI:10.1108/JTF-12-2017-0060
24. The relevance of radio broadcasts towards Z generation teenagers in Malaysia / J. Manap [et al.] // *Malaysian Journal of Communication*. 2019. Vol. 35. № 2. P. 123—142. DOI:10.17576/JKMJC-2019-3502-08
25. Wee D. Generation Z talking: transformative experience in educational travel // *Journal of Tourism Futures*. 2019. Vol. 5. № 2. P. 157—167. DOI:10.1108/JTF-02-2019-0019

References

1. Pishchik V.I. Tsennostnye izmereniya pokolenii cherez aktualiziruemye strakhi [Value measurements of generations through actualized fears]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2019. Vol. 10, no. 2, pp. 67—81. DOI:10.17759/sps.2019100206 (In Russ.).
2. Popov N.P. Rossiiskie i amerikanskie pokoleniya XX veka: otkuda prishli millenialy? [Russian and american generations of the 20th century: where have millennials come from?]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Public opinion monitoring: economic and social change*, 2018. Vol. 4, pp. 309—323. DOI:10.14515/monitoring.2018.4.15 (In Russ.).
3. Sibirev V.A., Golovin N.A. Mezhpokolencheskie razlichiya v udovletvorennosti zhizn'yu i chuvstve schast'ya v Rossii (na materialakh Evropeiskogo sotsial'nogo issledovaniya) [Intergenerational differences in life satisfaction and a feeling of happiness in Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Public opinion monitoring: economic and social change*, 2020. Vol 1, pp. 296—315. DOI:10.14515/monitoring.2020.1.12 (In Russ.).
4. Stillman D., Stillman I. Pokolenie Z na rabote. Kak ego ponyat' i naiti s nim obshchii yazyk [Generation Z at work. How to understand him and find a common language with him]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2018. 334 p. (In Russ.).
5. Sundiev I.Yu. Teryaemoe pokolenie. Na smenu chlenam sotsiuma prishli uzly v Seti [Lost generation. The members of society were replaced by nodes in the Network] [Elektronnyi resurs]. *Ogonek*, 2020. Vol. 4, 8 p. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4219147> (Accessed 14.12.2020). (In Russ.).
6. Sundiev I.Yu. Tsifrovizatsiya — fantasticheskii po sile vozdeistviya feik [Digitization is a fake of fantastic impact] [Elektronnyi resurs]. *LiveJournal*. URL: <https://philologist.livejournal.com/10871945.html> (Accessed 14.12.2020). (In Russ.).
7. Christensen S.S., Wilson B.L., Edelman L.S. Can I relate? A review and guide for nurse managers in leading generations. *Journal of nursing management*, 2018. Vol. 26, pp. 689—695. DOI:10.1111/jonm.12601
8. Soares S. et al. Early life socioeconomic circumstances and cardiometabolic health in childhood: Evidence from the Generation XXI cohort. *Preventive Medicine*, 2020. Vol. 133. 11 p. DOI:10.1016/j.ypmed.2020.106002
9. Eysel C.Ş., Durmaz İ.B.V. Entrepreneurial Intentions of Generation-Z: Compare of Social Sciences and Natural Sciences Undergraduate Students at Bahçeşehir University. 3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship. Peer-review. *Procedia Computer Science*, 2019. Vol. 158, pp. 861—868. DOI:10.1016/j.procs.2019.09.124
10. Gentina E., Tang T.L.P., Dancoine P.F. Does Gen Z's emotional intelligence promote iCheating (cheating with iPhone) yet curb iCheating through reduced nomophobia? *Computers & Education*, 2018. Vol. 126, pp. 231—247. DOI:10.1016/j.compedu.2018.07.011
11. Goh E., Okumus F. Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce. *Tourism Management Perspectives*, 2020. Vol. 33. 7 p. DOI:10.1016/j.tmp.2019.100603
12. Gould D., Nalepa J., Mignano M. Coaching Generation Z. *Athletes, Journal of Applied Sport Psychology*, 2020. Vol. 32, no. 1, pp. 104—120. DOI:10.1080/10413200.2019.1581856
13. Hampton D., Welsh D., Wiggins A.T. Learning Preferences and Engagement Level of Generation Z Nursing Students. *Nurse Educator*, 2020. Vol. 45, no. 3, pp. 160—164. DOI:10.1097/NNE.0000000000000710
14. Persada S.F. et al. Investigating Generation Z' Intention to Use Learners' Generated Content for Learning Activity: A Theory of Planned Behavior Approach. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 2020. Vol. 15, no. 4, pp. 179—193. DOI:10.3991/ijet.v15i04.11665
15. Leskauskas D. Generation Z — everyday (living with an) auxiliary ego. *International Forum of Psychoanalysis*, 2020. Vol. 29, no. 3, pp. 169—174. DOI:10.1080/0803706X.2019.1699665
16. Lifntsev D., Fleşeriu C., Wellbrock W. A study of the attitude of Generation Z to cross-cultural interaction in business. *Informacijos mokslai*, 2019. Vol. 86, pp. 41—55. DOI:10.15388/Im.2019.86.25
17. Maloni M., Hiatt M. S., Campbell S. Understanding the work values of Gen Z business students. *The International Journal of Management Education*, 2019. Vol. 17, 13 p. DOI:10.1016/j.ijme.2019.100320
18. Parks E.S. Listening Across the Ages: Measuring Generational Listening Differences with the LCI-R. *International Journal of Listening*, 2020. 11 p. DOI:10.1080/10904018.2020.1748503
19. Robinson V.M., Schänzel H.A. A tourism inflex: Generation Z travel experiences. *Journal of Tourism Futures*, 2019. Vol. 5, no. 2, pp. 127—141. DOI:10.1108/JTF-01-2019-0014
20. Schenarts P.J. Now Arriving: Surgical Trainees From Generation Z. *Journal of Surgical Education*, 2020. Vol. 77, no. 2, pp. 246—253. DOI:10.1016/j.jsurg.2019.09.004

21. Schlee R.P., Eveland V.B., Harich K.R. From Millennials to Gen Z: Changes in student attitudes about group projects. *Journal of Education for Business*, 2020. Vol. 95, no. 3, pp. 139—147. DOI:10.1080/08832323.2019.1622501
22. Setko A.G., Bulycheva E.V., Setko N.P. Peculiarities of prenosological changes in mental and physical health of students from Generation Z. *Health Risk Analysis*, 2019, no. 4, pp. 158—164. DOI:10.21668/health.risk/2019.4.17.eng
23. Skinner H., Sarpong D., White G.R.T. Meeting the needs of the Millennials and Generation Z: gamification in tourism through geocaching. *Journal of Tourism Futures*, 2018. Vol. 4, no. 1, pp. 93—104. DOI:10.1108/JTF-12-2017-0060
24. Manap J. et al. The relevance of radio broadcasts towards Z generation teenagers in Malaysia. *Malaysian Journal of Communication*, 2019. Vol. 35, no. 2, pp. 123—142. DOI:10.17576/JKMJC-2019-3502-08
25. Wee D. Generation Z talking: transformative experience in educational travel. *Journal of Tourism Futures*, 2019. Vol. 5, no. 2, pp. 157—167. DOI:10.1108/JTF-02-2019-0019

Информация об авторах

Ермолова Татьяна Викторовна, кандидат психологических наук, заведующая кафедрой зарубежной и русской филологии, профессор кафедры зарубежной и русской филологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4260-9087>, e-mail: yermolova@mail.ru

Литвинов Александр Викторович, кандидат педагогических наук, профессор кафедры зарубежной и русской филологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ); доцент кафедры иностранных языков экономического факультета, Российский университет дружбы народов (РУДН), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3306-0021>, e-mail: alial01@yandex.ru

Савицкая Наталья Васильевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры зарубежной и русской филологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1769-5553>, e-mail: n.sawa@yandex.ru

Логвинова Ольга Константиновна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры зарубежной и русской филологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2678-4822>, e-mail: olga-gg@yandex.ru

Information about the authors

Tatiana V. Ermolova, PhD in Psychology, Head of the Chair of Foreign and Russian Philology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4260-9087>, yermolova@mail.ru

Aleksandr V. Litvinov, PhD in Education, Professor of the Chair of Foreign and Russian Philology, Moscow State University of Psychology and Education; Associate Professor at Foreign Languages Department at the Faculty of Economics (RUDN University), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3306-0021> alial01@yandex.ru

Natalia V. Savitskaya, PhD in Education, Associate Professor of the Department of Foreign and Russian Philology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1769-5553>, n.sawa@yandex.ru

Olga K. Logvinova, PhD in Education, Associate Professor of the Department of Foreign and Russian Philology, Moscow State University of psychology and Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2678-4822>. e-mail: olga-gg@yandex.ru

Получена 13.10.2020

Received 13.10.2020

Принята в печать 15.12.2020

Accepted 15.12.2020