

Особенности обучения и техники мотивации учеников поколения Z



(По материалам Елены Гаджиевой, к.э.н., мотивационный наставник,
консультант по управлению)

На вебинаре обсудим:

- ✓ **сильные и слабые стороны поколения Z;**
- ✓ **особенности их обучения;**
- ✓ **мотиваторы учеников поколения Z;**
- ✓ **наиболее эффективные техники мотивации.**

Теория поколений (Н. Хоув и В. Штраус)

Бэби-бумеры (1946-1964 гг.)	Поколение X (1965-1980 гг.)	Поколение Y – миллениалы (1981-1996 гг.)	Поколение Z – зумеры (1997-2012 гг.)
Ценность и мотивирующий фактор – гибкость	Ценность и мотивирующий фактор – самостоятельность и свобода («дети с ключом на шее»)	Ценность и мотивирующий фактор – развитие	Ценность и мотивирующий фактор – цель (ее значимость) и интерес

Исследование многопрофильной группы IT-компаний Ланит и Института национальных проектов выявило

КОГНИТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЯ Z:

- большая, чем у других поколений, многозадачность, быстрота переключения между реальным и виртуальным миром;
- недостаточная развитость системного мышления;
- низкая способность к длительной концентрации внимания;
- клиповость мышления;
- сложности в восприятии текстовых сообщений (без визуальных образов);
- главная мотивация – интерес;
- основным источником информации для поколения Z стали YouTube и подкасты (Software), основным инструментом – смартфон или планшет;
- зависимость от цифровых и мобильных устройств.

ЧТО У НИХ В ГОЛОВЕ

Разнообразные интересы

Представители поколения Z обеспокоены всем, что их окружает

Предпримчивость

Большинство выпускников средней школы знают, чем хотят заниматься, и обладают широким кругозором

Многозадачность

Представители поколения Z уделяют чему-то одному не более 8 секунд, что дает им возможность охватить большое количество информации

Общительность

Представители поколения Z — настоящие нетворкеры, они строят широкую сеть контактов без привязки к территории



СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ «ЗУМЕРОВ»	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ «ЗУМЕРОВ»
Технологическая грамотность	Нетерпеливость
Креативность	Недостаток опыта
Гибкость	Проблемы с коммуникацией
Умение работать в команде	Клиповое мышление
Многозадачность	Сложность с восприятием больших объемов информации

Авторитарный стиль воздействия не дает с зумерами хороших результатов

- Поколение Z растет более свободным, чем предыдущие поколения.
- Не терпит нарушения своих личных границ.

Это максимально сфокусированное на себе поколение.

Для них важнее всего — насколько сейчас им нравится то, как они живут, чем занимаются, кто их окружает.

Что мотивирует представителей поколения Z

Главный запрос от жизни – быть счастливым

- наслаждение жизнью важнее работы 24/7, ведь ценно каждое мгновение;
- успех не измеряется богатством и статусом, он измеряется разнообразием и удовольствием;
- работа должна приносить удовольствие и доход, не отнимать много времени.

Что мотивирует представителей поколения Z

Два главных мотивирующих фактора

ИНТЕРЕС

**ЗНАЧИМАЯ
ЦЕЛЬ**

Что мотивирует представителей поколения Z

1) Главная мотивация поколения Z — интерес. Если им не интересно, они не будут учиться и работать.

ДАЖЕ ЗА БОЛЬШОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ.

Концентрация внимания у зумеров низка именно из-за отсутствия интереса.

Что мотивирует представителей поколения Z

2) Важный мотивирующий фактор – это цель. Цель с точки зрения ее значимости и удовлетворенности от достижения.

«Z» не хотят из-под палки заниматься чем-то.

Им нужно знать наверняка, что они делают что-то важное.

Что мотивирует представителей поколения Z

Всё, чем мы привыкли руководствоваться для мотивации к обучению и труду:

- «ты должен», «ты обязан» - чувство долга
- «подумай о будущем» - планирование на перспективу
- ответственность
- концентрация

Для зумеров не работает!

Представители поколения Z ориентированы на:

- получение дохода,**
- саморазвитие,**
- наращивание компетенций.**

[Исследование многопрофильной группы IT-компаний Ланит и Института национальных проектов]

Мотиваторы в обучении поколения Z (РГПУ им. А.И. Герцена)

- 1. Позитивная атмосфера на занятиях.**
- 2. Содержательная обратная связь от преподавателя.**
- 3. Поддержка, наставничество со стороны преподавателя.**
4. Объяснение, для чего нужны получаемые знания.
5. Понятные правила, позволяющие рассчитать уровень усилий для достижения результата.
6. Объяснение, почему изучаемые вопросы интересны.
7. Дополнительные возможности (получение рекомендации преподавателя и др.).
8. Возможность определять индивидуальную траекторию освоения курса.
9. Возможность проявить творческий подход.
10. Видимые результаты от освоения курса (например, публичный проект).
11. Похвала преподавателя.
12. Игровые форматы (соревнование команд и т.д.).
13. Свободное посещение занятий (при условии выполнения требований курса).
14. Командная работа.
15. Возможность посещать занятия дистанционно.
16. Участие в курсе представителей бизнеса или власти (например, в качестве приглашенных гостей).
17. Высокие критерии оценки на курсе.
18. Регулярный контроль знаний на занятиях.
19. Конкурентная среда в группе (конкуренция за рейтинг и др.).

Что демотивирует представителей поколения Z?

- **Отсутствие гибкости** – строгий график и негибкие условия
- **Скучная и однообразная деятельность:** они любят вызовы и новые задачи, рутина их быстро утомляет
- **Отсутствие обратной связи**

Как учить представителей поколения Z

1. Визуализировать материалы и использовать конкретику
2. Продавать им смыслы и идеи
3. Использовать в обучении интерактивные форматы и смартфоны
4. Говорить на языке зумеров
5. Дозировать информацию
6. Подавать знания через игру
7. Создать общие ценности
8. Использовать сторителлинг
9. Создавать простор для развития
10. Поддерживать теплую атмосферу

Правила для повышения мотивации к обучению:

- 1) использовать на занятиях разнообразные визуальные, яркие и лаконичные материалы;**
- 2) использовать интенсивные, интерактивные методы обучения;**
- 3) объяснять, зачем нужно обучение / изучаемые темы;**
- 4) поддерживать позитивную атмосферу на занятиях;**
- 5) использовать обратную связь и (по возможности) индивидуализированный подход;**
- 6) важно, чтобы авторитет преподавателя поддерживался профессионализмом, а не статусом.**

Индивидуализированное обучение

У зумеров есть запрос на **индивидуальные траектории развития,**
а при обучении – **предпочтение индивидуализированных форм обучения** – семинаров, консультаций.

Модель мотивации SSDL

Этапы	Обучающийся/ обучающий	С чем сталкивается обучающийся	Мотивационная стратегия	Приемы и методы обучения
1 – Коучинг	Зависимый/эксперт	Отсутствие знаний о процессе обучения и образовательной среде; несформированность важности обучения и ответственности за результат	Четкие инструкции; объяснение способа обучения; объяснение ценности курса	Провести вводный вебинар; создать карту курса; помочь сформировать ценность обучения; научить учиться онлайн
2 – Мотивация	Заинтересованный/ мотиватор	Когнитивное сопротивление; не сформулирована цель обучения, не найден путь к цели	Поддерживающая обратная связь; организация командной работы; организация наставничества	Сдерживать активность в учебном чате; формировать учебный контакт; давать задания, где потребуется проявить ответственность; предложить поработать в команде; давать обратную связь
3 – Содействие	Вовлеченный/ фасилитатор	Не принимает ответственность за свое обучение	Участие в воркшопах и мастер-классах; включение доп. заданий повышенной сложности; организация вебинара по разбору домашних заданий	Использовать воркшопы, мозговые штурмы; предлагать дополнительные материалы и задания повышенной сложности; организовать вебинар по разбору домашних работ
4 – Делегирование	Самонаправляемый/ делегирующий	Не осознает приобретенный опыт и компетенции	Рефлексия и оценка полученного опыта; оценка прогресса; организация карьерных консультаций	Стажировки; карьерные консультации, акцентировать внимание на результате обучения

Типы мотивации к учебе у подростков

Борец за
идею

Душа
компании

Лидер

Исполнитель

Бизнесмен

«Борец за идею»

Обычно это дети с мечтательным, вдохновленным складом характера, в дополнение наделенные огромным воображением.

«Идейные» подростки склонны к участию в сложных и крупных проектах.

! Если на пути к успеху возникнут преграды и трудности, то дети теряют интерес, переключаются на другое.

Как мотивировать:

Чтобы «идейник» находил в себе силы преодолевать преграды и продолжал идти к своей мечте, ему необходима поддержка.

Не критикуйте его идеи.

Покажите, что искренне верите в него и помогите найти окружение, разделяющее его интересы: пусть он почувствует, что не один.

«Душа компании»

Эти подростки любят привлекать к себе внимание, становиться центром компании. Выраженные экстраверты.

Для них крайне важно чувствовать себя значимым и нужным, принятым.

! Легко поддаются влиянию своего окружения.

Как мотивировать:

Для успешной учёбы им необходимо находиться в окружении, для которого знания и развитый интеллект — это ценность и повод для уважения.

Чтобы стимулировать желание учиться, «социальщика» нужно хвалить за успехи, и лучше всего публично.

«Лидер» (достиженец)

Имеют гипертрофированную амбициозность, стремятся стать лучшими среди равных.

Чем сложнее достигаемая цель, тем интереснее школьнику.

Лидеры действуют этапами, преодолевают ступень за ступенью на пути вверх.

! Единственный более-менее крупный неуспех надолго выбивает ребенка из колеи.

Как мотивировать:

«Достиженцу» требуются правильные ориентиры, понимание перспектив.

Дайте подростку почувствовать, что цените его вне зависимости от успехов.

Таким подросткам необходимо развивать эмпатию и пробуждать интерес к другим людям.

«Исполнитель»

Ориентированы не столько на результат, сколько на сам увлекательный процесс.

Исполнителям нравится работать, когда они четко знают требования, когда перед ними поставлен конкретный план действий.

Это усидчивые, ответственные, терпеливые ребята.

! Их мотивация может пострадать из-за трудностей, даже незначительных, в усвоении учебной программы.

Как мотивировать:

Для успешной учёбы «исполнителю» необходим контроль.

Регулярно интересуйтесь его успехами и поощряйте их, а в случае неудач не критикуйте слишком строго, а помогите найти решение и поддержите его старания.

Поощряйте трудолюбие, усердие и внимательность к мелочам. Это поможет ему хорошо учиться и в будущем стать мастером своего дела.

«Бизнесмен»

В их представлении любая деятельность должна оплачиваться и вознаграждаться.

Хорошо представляют ценность времени и затрачиваемых сил.

Будет прилежно учиться, уверенный, что по достижению определенных результатов получит награду.

! Нужно формировать правильное представление о ценностях.

Как мотивировать:

Для него идеально подходит внешняя мотивация: подарки, возможно, даже деньги.

Ценность подарка должна быть пропорциональна успеху (и заранее оговорена).

Нужно воспитывать в нём ответственное отношение к имуществу и развивать другие стороны его личности.

Вывод:

Зумеры отличаются от предыдущих поколений взглядами на жизнь, особенностями восприятия и мышления.

Они характеризуются многозадачностью, быстротой переключения между реальным и виртуальным миром, клиповым мышлением, зависимостью от цифровых и мобильных устройств, соцсетей.

Их главные мотивы поведения – интерес и значимая цель, что и нужно обеспечить в процессе обучения.