

Научная статья

УДК 37.088

DOI: 10.15293/1812-9463.2504.07

Кадровый потенциал студента педагогического вуза

Иванова Анна Александровна

*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Россия*

Одияк Евгения Вячеславовна

*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Россия*

Аннотация. Статья посвящена современным проблемам формирования профессионального и личностного потенциала молодых специалистов в сфере детского и молодежного отдыха в условиях кадрового дефицита и изменений на рынке труда в стране. Рассмотрена эволюция роли вожатого от идеологического воспитателя до многопрофильного педагога с выраженными психолого-педагогическими компетенциями и важностью интеграции цифровых технологий. Цель исследования – выявить инновационные подходы к подготовке и мотивации специалистов в условиях летних детских оздоровительных лагерей с учетом изменяющихся ценностных установок молодежи и требований современного рынка труда. В качестве аналитической базы рассмотрены особенности поколения Z, их ценности, мотивация к работе, склонность к саморазвитию, потребность в комфортном коллективе и личной заинтересованности. Обозначены проблемы текучести кадров среди молодежи и пути повышения их мотивации и закрепляемости в профессии. На основании проведенного эмпирического исследования выявлены ключевые мотивы трудоустройства и профессионального роста студентов, а также определены основные факторы удовлетворенности и удержания на позиции вожатого: разнообразие деятельности, поддержка коллектива, наставничество и карьерные перспективы. В качестве авторской инновации выделено развитие модели подготовки вожатых, сочетающей цифровые инструменты, эмоциональный интеллект и гибкие формы педагогической практики, что способствует качественному и безопасному отдыху детей. Предложены рекомендации по оптимизации организационной, образовательной и мотивационной составляющей кадровой политики в сфере детского отдыха.

Ключевые слова: детский оздоровительный лагерь; вожатый; профессиональная мотивация; поколение Z; цифровая педагогика; кадры; наставничество; текучесть персонала; коллектив; саморазвитие; молодежная политика; педагогическая практика; мягкие навыки; трудовые ценности; профессиональное выгорание.

Для цитирования: Иванова А. А., Одияк Е. В. Кадровый потенциал студента педагогического вуза // Вестник педагогических инноваций. – 2025. – № 4 (80). – С. 86–103. DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2504.07>



Personnel Potential of a Student of a Pedagogical University

Anna A. Ivanova

Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Evgeniya V. Odiak

Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Abstract. The article addresses current issues concerning the development of professional and personal potential among young specialists in the field of children's and youth recreation, amid staff shortages and changes in the national labor market. The evolution of the counselor's role is examined, from an ideological educator to a multidisciplinary pedagogue with pronounced psychological and pedagogical competencies and a focus on the integration of digital technologies. The analytical framework considers the characteristics of Generation Z: their values, motivation for work, inclination toward self-development, and need for a comfortable team and personal interest. Based on empirical research, the key motives for employment and professional growth among students are identified, as well as the main factors contributing to job satisfaction and retention in the counselor's position: variety of activities, team support, mentorship, and career prospects. As an authorial innovation, the development of a counselor training model is highlighted—one that combines digital tools, emotional intelligence, and flexible forms of pedagogical practice, thus ensuring high-quality and safe recreation for children. Recommendations are proposed for optimizing organizational, educational, and motivational components of HR policy in the sphere of children's recreation.

Keywords: children's recreation camp; counselor; professional motivation; Generation Z; digital pedagogy; HR; mentorship; staff turnover; team; self-development; youth policy; teaching practice; soft skills; work values; professional burnout.

For Citation: Ivanova A. A., Odiyak E. V. Personnel Potential of a Student of a Pedagogical University. *Journal of Pedagogical Innovations*, 2025, no. 4 (80), pp. 86–103. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2504.07>

Введение. С началом летнего сезона открываются двери детских и молодежных оздоровительных лагерей, которые становятся центрами притяжения для детей и подростков. В это время особенно востребованы квалифицированные специалисты, способные в короткие сроки создать дружную и продуктивную команду, вовлечь каждого участника в увлекательные и необычные мероприятия, а также обеспечить возможность не только отдохнуть, но и научиться чему-то новому. Эти специалисты в педагогической практике известны как вожатые.

Термин «вожатый» впервые появился в 1922 г., когда была основана первая

пионерская организация в Советском Союзе. «Вожатые того времени должны были обладать политическими знаниями, которые они активно передавали молодежи. Это было время, когда идеология играла важную роль в воспитании подрастающего поколения. Вожатые должны были не только развлекать детей, но и формировать их мировоззрение в соответствии с идеалами того времени» [10].

Современные вожатые, однако, это уже специалисты, обладающие психолого-педагогическими знаниями и навыками, которые помогают им организовать досуг детей в летних оздоровительных

лагерях. В отличие от своих предшественников они больше ориентированы на развитие личностных качеств детей, их интересов и потребностей. В соответствии с единственным квалификационным справочником должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г., вожатые исполняют определенные должностные обязанности.

Основная роль вожатого заключается в совместной работе с воспитателями и другими сотрудниками лагеря, направленной на обеспечение безопасности и укрепление здоровья детей. Это предполагает создание условий, в которых ребята могут проявлять активную гражданскую позицию, развивать моральные качества и удовлетворять свои потребности и интересы. Вожатый организует досуговую деятельность таким образом, чтобы она была не только увлекательной, но и способствовала личностному росту детей. Для достижения этого используются современные формы и методы взаимодействия с детьми и подростками, а также внедряются новые педагогические идеи и подходы.

Кроме того, вожатые обеспечивают охрану жизни и здоровья своих подопечных во время всех мероприятий, проводимых в рамках образовательного процесса. Это требует от них высокой степени ответственности и внимательности, так как работа с детьми всегда связана с определенными рисками. Важно, чтобы вожатый мог не только организовать досуг, но и оперативно реагировать на любые ситуации, которые могут возникнуть во время отдыха.

Значимым аспектом работы вожатого является взаимодействие с различными структурами. Он должен поддерживать связь со старшим вожатым, а также с органами самоуправления, педагогическими коллективами образовательных

учреждений и общественными организациями. Такое взаимодействие позволяет создать единую систему работы, в которой все участники процесса будут работать на достижение общей цели – качественного и безопасного отдыха детей.

Таким образом, современный вожатый – это не просто организатор досуга, а многогранный специалист, который сочетает в себе педагогические, психологические и организационные навыки. Он играет ключевую роль в формировании позитивного опыта для детей в летних лагерях, обеспечивая не только развлечение, но и полноценное развитие каждого ребенка. Вожатые становятся настоящими наставниками и друзьями для детей, помогая им не только отдохнуть, но и приобрести новые знания, навыки и впечатления, которые останутся с ними на всю жизнь [1; 3].

Психологическая готовность вожатого включает комплекс профессионально значимых характеристик, среди которых способность сохранять устойчивость к стрессу, эффективно взаимодействовать с окружающими, организовывать деятельность, проявлять лидерские навыки и придерживаться толерантных взглядов. Существенное значение имеет также умение строить сотрудничество и находить взаимоприемлемые решения в конфликтных ситуациях. Совокупность этих качеств обеспечивает успешное выполнение обязанностей вожатого в условиях детского оздоровительного лагеря (ДОЛ). Одним из наиболее результативных подходов к подготовке вожатых к работе в ДОЛ выступает классическая модель педагогического просвещения [2; 3; 4].

Педагогическое просвещение представляет собой процесс взаимодействия преподавателей образовательных организаций со студентами. Важно, чтобы различные форматы работы со слушателями, готовящимися к роли вожатых, не



существовали изолированно, а взаимно усиливали друг друга и формировали целостную систему подготовки [8; 9]. В рамках этого процесса применяются лекционные занятия, практикумы, семинары, тренинги, дискуссии, консультации и мастер-классы. Будущие вожатые должны не только осваивать теоретический материал, но и знать современные идеи в сфере педагогики и психологии, а также овладевать практическими методами и приемами работы с детьми. В настоящее время все большую значимость приобретают нетрадиционные форматы общения, используемые при подготовке кадров для ДОЛ. Подобные методы способствуют развитию у будущих вожатых умения устанавливать неформальные контакты с детьми, что является ключевым условием формирования доверительной атмосферы.

«Вожатые, используя нетрадиционные подходы, получают возможность лучше узнать каждого ребенка, поскольку они видят детей в обстановке неформального общения. Это позволяет вожатым понять индивидуальные особенности каждого ребенка, его интересы и потребности. Приоритетными формами общения при взаимодействии с обучающимися являются познавательные. Такие формы общения способствуют повышению психолого-педагогической культуры будущих вожатых, а также изменению их взглядов на воспитание детей в условиях детского лагеря» [4].

Кроме того, такие формы работы развивают рефлексию, что позволяет вожатым анализировать собственный опыт и улучшать свои навыки. В рамках этой группы выделяются коллективные формы работы, такие как педагогический совет, конференция вожатых, общее собрание в ДОЛ и педагогический консилиум. Эти мероприятия создают пространство для обмена опытом, обсуждения актуальных вопросов и выработки совмест-

ных решений. Таким образом, подготовка вожатых к работе в ДОЛ требует комплексного подхода, который включает в себя как традиционные, так и нетрадиционные формы работы. Важно, чтобы будущие вожатые не только осваивали теоретические знания, но и развивали практические навыки, что позволит им эффективно взаимодействовать с детьми и создавать комфортную и безопасную атмосферу в лагере. В конечном итоге успешная подготовка вожатых будет способствовать созданию положительного опыта для детей, что является основной целью работы в ДОЛ [3].

Приблизительно каждые два десятилетия в обществе появляется новое поколение, демонстрирующее собственные ценности и модели поведения, отличные от предыдущих. Эти сформировавшиеся принципы оказывают влияние на все аспекты существования, включая трудовую деятельность, мировоззрение и потребительские привычки.

Уникальность каждого поколения обусловлена тем, что его становление происходит в совершенно различных социокультурных и экономических условиях. Можно сказать, что судьба поколения определяется духом эпохи, в которой оно появилось на свет.

В соответствии с «теорией поколений» У. Штрауса и Н. Хоува нынешнее поколение вожатых будет существенно отличаться от своих предшественников, представляющих другие генерации работающих в сфере детского отдыха (миллениалы / поколение Y, поколение X, бэби-бумеры и т. д.). Формирование их личности, взросление и получение образования происходило в другие временные периоды, на ином политическом, экономическом, социальном и технологическом фоне.

Современные вожатые, приходящие на смену предшественникам, родились и выросли в эпоху тотальной цифро-



визации. «Персональные компьютеры, повсеместный доступ к Интернету и широкие возможности сети – это неотъемлемая часть их повседневной жизни. Это требует внимательного изучения нового поколения вожатых, выявления их характеристик, особенностей обучения, профессиональных навыков и социализации. Необходимо понять, как вовлеченность в информационные процессы отражается на их ценностях, отношениях, установках и образе жизни, чтобы обнаружить как очевидные преимущества, так и неизбежные риски, вне зависимости от нашего личного отношения к ним» [6].

Изменения касаются и восприятия ответственности как морального принципа. Поколение Z демонстрирует тенденцию к уклонению от ответственности или к ее снижению. В процессе взросления они стремятся избежать бремени взрослых обязанностей и принятия на себя ответственных ролей. Ключевая социально-психологическая черта этого поколения – инфантилизм [12; 13]. Это проявляется в сохранении детских качеств даже у тех, кто формально является взрослым, и в их детском поведении в серьезных ситуациях, часто неосознанном. «Это приводит к снижению ответственности и исполнительности в работе, нежеланию признавать ошибки или некачественное выполнение задач. В то же время, они, как дети, ожидают безоговорочного одобрения от окружающих и начальства за любые действия. Наблюдается также детский эгоцентризм и потребительский подход к жизни. Молодые сотрудники зачастую претендуют на зарплату не за результаты труда или выполнение обязанностей, а просто за присутствие на рабочем месте и отработку часов. Эта особенность делает поколение Z непригодным для работы с детьми. Эти культурные, социальные и психологические факторы

создают новые задачи и вызовы для педагогики» [4].

В связи с этим необходимо исследовать новое поколение вожатых: их качества, методы обучения, профессиональные навыки и адаптацию к социуму. Важно разобраться, как вовлеченность в информационные потоки сказывается на мировоззрении, ценностях, взглядах и стиле жизни молодежи, чтобы выделить как явные достоинства, так и потенциальные опасности, которые неизбежны [7, с. 7–9].

Это поколение вожатых, выросшее в условиях цифровой среды, обладает уникальными преимуществами. Они легко ориентируются в информационном пространстве, быстро находят нужные ресурсы и креативно используют современные технологии в организации досуга детей. Интерактивные игры, онлайн-квесты, образовательные платформы – все это становится мощным инструментом в их руках.

Однако возникает и ряд вызовов. Постоянная вовлеченность в виртуальный мир может привести к снижению навыков реального общения, эмпатии и умения разрешать конфликты в коллективе. Важно научить молодых вожатых находить баланс между цифровыми технологиями и живым взаимодействием с детьми [11].

Программы обучения для новых вожатых должны учитывать эти особенности. Необходимо уделять внимание развитию коммуникативных навыков, обучению техникам бесконфликтного общения и формированию эмоционального интеллекта. Важно научить их использовать цифровые инструменты не только для развлечения, но и для развития, обучения и воспитания детей. Только тогда, сочетая лучшие качества цифрового поколения с проверенными методиками воспитания, можно создать эффективную и гармоничную систему



подготовки вожатых, способных успешно работать с детьми в современном мире [6].

Прохождение педагогической практики в ДОЛ представляет собой существенную фазу в становлении студента как профессионала. В нашей статье предложены различные подходы к оптимизации процесса организации практики, направленные на повышение ее продуктивности.

Ключевыми понятиями являются: учреждение детского отдыха, студенты педагогических специальностей, летняя практика, мотивация к работе и образовательные технологии [8].

Летняя практика в лагере – это дебютная ступень в самостоятельной педагогической деятельности студента. Эффективность практики оценивается различными сторонами: детьми, для которых вожатый является проводником в лагерной жизни, администрацией лагеря, заинтересованной в позитивном влиянии практикантов на имидж учреждения, и родителями, беспокоящимися о благополучии ребенка.

Ситуация на рынке труда с 2020 г. претерпела глобальные изменения. Через пару лет представители поколения Z – «зумеры» – составят четверть мировой рабочей силы. Зумеры не заботятся о быстром построении карьерной траектории, они предпочитают работу, на которой смогут самореализоваться и получить свободу от рутинных задач, «токсичного» коллектива и агрессивной политики организации.

Это подтверждает исследование, согласно которому 40 % сотрудников, родившихся после 1997 г., не планируют задерживаться в организациях больше, чем на 2 года, что коррелирует с показателями миллениалов, они придерживаются такого же мнения в 24 % случаев.

Тем временем на рынке труда, согласно обзору HeadHunter, сохраняется дефи-

цит кадров в самых массовых сферах: рабочие, производство, образование, наука и др., при этом уровень безработицы, по данным Росстата на апрель 2024 г., равен 2,6 %. Дефицит рабочей силы актуален для всех регионов России, количество кандидатов на одну должность сократилось примерно в 1,5 раза. При этом исследование HeadHunter показывает, что в сфере науки и образования сохраняется умеренный уровень конкуренции за рабочие места – здоровое соотношение между работодателями и соискателями [21].

Согласно исследованию Deloitte [22], зумеры ставят в приоритет финансовый фактор – 46 % опрошенных, а также гибридный формат работы – 20 % опрошенных. На это ориентируются работодатели, согласно опросу RosExpert: 72,5 % компаний пытаются удержать сотрудника повышением оклада, 63,2 % компаний предлагают гибридный формат работы, 35,8 % переводят сотрудников на удаленный формат работы [23].

Особенности социально-демографической и экономической ситуаций диктуют новые условия по вовлечению студентов и вчерашних выпускников на рынки труда. Национальные приоритеты требуют мобилизации человеческих ресурсов и повышения эффективности труда сотрудника.

Рассматривая вопросы мотивации молодых специалистов, необходимо не только учитывать стимулирование, прохождение ими отбора на позиции и адаптацию на новом месте, но и содействовать закрепляемости специалиста на длительный период на этой позиции [17; 18; 19].

Научиться мотивировать молодых специалистов на этапе привлечения и удержания – сегодня одна из ключевых задач для всех компаний, независимо от отрасли и их размера. Однако в большинстве случаев практика развития HR-бренда и мероприятия по повышению



лояльности и мотивации сотрудников носят стихийный, неинтегрированный и нерегулярный характер. В то же время компании конкурируют друг с другом за привлечение внимания молодых специалистов и завоевание их лояльности, что, несомненно, является движущей силой развития подходов к мотивации [19].

Проблема удержания сотрудников становится более острой, если рассматривать отдельный показатель для молодых специалистов [20; 22]. Стандартный уровень текучести кадров составляет 3–5 %, но во многих организациях он превышает 10–20 %. Более того, текучесть действительно критическая: в некоторых организациях более половины сотрудников меняют работу в течение первого года работы: по данным исследования HeadHunter, до 40 % населения России работают на одном месте менее года, а 28 % – менее трех лет.

Современный рынок труда характеризуется смещением акцентов в сторону работника, а не работодателя: теперь ценные высококвалифицированные работники выбирают компанию, а не наоборот.

Таким образом, текучесть кадров является одним из основных показателей эффективности работы организации, отражающим частоту ухода и прихода сотрудников. В практике бизнеса текучесть персонала включает в себя как увольнение по собственному желанию, так и увольнение по инициативе администрации в случае нарушения трудовых обязательств. В настоящее время текучесть персонала является серьезным препятствием для стабильного развития современных предприятий.

Одной из причин повышенной текучести персонала могут быть ошибки в стратегии управления персоналом. Самые распространенные ошибки в этой стратегии включают:

– безразличное отношение руководства,

– неблагоприятные условия труда,
– отсутствие перспектив карьерного роста,
– рабочая обстановка.

Как уже отмечалось, проблема привлечения молодых специалистов в любую профессиональную сферу остается ключевым направлением кадровой политики. Представители молодежи, будучи особой социально-возрастной группой, еще не обладают большим практическим опытом, однако способны привнести свежий взгляд, предложить новые подходы к привычным процессам и явлениям, проявлять высокую активность в командной работе и участвовать в реализации инновационных проектов.

Исходя из потребности современной молодежи в самореализации, мы можем сказать, что одним из приоритетных направлений в решении проблемы текучести кадров может стать улучшение психологических условий на работе и четкое оформление карьерной перспективы. Поколение Z выросло в центре внимания, где их эмоции замечали родители, родственники и учителя, формируя у них убеждение в своей значимости [5; 6]. Поэтому для зумеров важно чувствовать себя комфортно на рабочем месте, иначе они будут искать другие варианты. Представители поколения Z чаще сменяют место работы, поэтому для их удержания необходимо приложить дополнительные усилия.

Неустойчивость, переменчивость и противоречивость социальных изменений в современном обществе подчеркивают важность процессов самоорганизации и личной ответственности человека за свою жизнь. Эта тенденция характеризуется самостоятельностью участников социального взаимодействия, расширением области личной инициативы, выполнением своих ролей как в соответствии с нормами и ожиданиями, так и исходя из собственных це-



лей и интересов, а также выбором наиболее успешных образцов поведения через свободную конкуренцию [14; 15; 16].

Изучение особенностей профессиональной самореализации молодежи на рынке труда включает в себя анализ ценностных ориентаций в сфере труда. Процесс профессиональной самореализации зависит от устоявшихся ценностных убеждений о профессии, карьере и общем понимании труда. Ученые, занимающиеся этим вопросом (Е. Балабанова, М. Горшков, Ф. Шереги, А. Эфендиев и др.), отмечают значительные изменения в отношении труда и формировании профессиональных установок в условиях кризиса.

В молодом и юношеском возрасте происходит переосмысление жизненных ориентиров, легко устанавливаются новые контакты, формируются дружеские отношения и создаются семьи. В этот период центральное место в жизни занимают получение профессионального образования и/или начало трудовой деятельности.

Среди активных исследователей этого процесса можно выделить В. Н. Колюцкого, И. С. Кона, И. Ю. Кулагину, Е. Е. Сапогову, Д. И. Фельдштейна и других ученых. Благодаря развитию указанных сфер деятельности молодежь успешно усваивает социальные нормы взаимоотношений и активно развивает профессиональные навыки. Важно отметить, что именно в молодом возрасте происходит стабилизация всех психических процессов и личность приобретает зрелый характер.

В период юности и молодости психологическая зависимость от взрослых, характерная для предыдущих этапов психоонтогенеза, почти полностью преодолевается, и начинает формироваться самостоятельность личности. Важным становится общение со сверстниками, при этом растет значение индивидуаль-

ных контактов и привязанностей наряду с сохранением коллективных форм общения. Исследователи, такие как И. С. Кон, Н. Н. Обозов, А. А. Реан и др., подчеркивают роль этого процесса. Таким образом, можно заключить, что общение со сверстниками играет ключевую роль в социализации и формировании личности современной молодежи.

В настоящее время ценность работы претерпела существенные изменения, затронув все слои общества и различные возрастные категории. Те ценности, которые ранее занимали ведущие позиции, теперь уступили свои места. Также изменились подходы к решению повседневных проблем, т. е. инструментальные ценности. В настоящее время ключевую роль играют связи с «важными» людьми – комфорт личности молодежью чаще ставится на лидирующие позиции, нежели заработная плата.

Стоит отметить специфику реализации молодежи в профессиональной сфере «человек – человек». Нередко студенты, идущие работать в эту сферу, сталкиваются с профессиональным выгоранием в первый год работы, что влияет на их ощущения себя как профессионала. Несмотря на стремление реализовываться в карьере учителя, студенты педагогического вуза не получают нужного им инструмента для проявления. Стопорами становятся более взрослые коллеги, которые не применяют механизм наставничества, а больше учат по собственному шаблону. Такая стратегия работы отталкивает студентов, поскольку они хотят получить свой уникальный опыт.

Методология. Для того чтобы определить ведущие мотивы в трудоустройстве студентов, а также особенности их карьерной траектории, Центром карьеры было проведено исследование, включающее в себя опрос. В исследовании приняли участие 168 студентов в возрасте от 17 до 27 лет.



Возрастной диапазон респондентов представлен на рисунке 1.

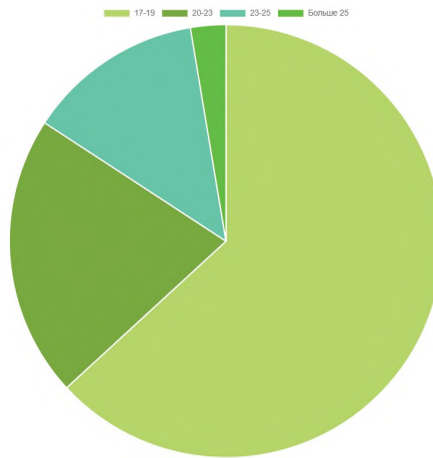


Рис. 1. Распределение возраста респондентов

95 опрошенных имели опыт работы, 5 % не имели никакого опыта работы. В сфере образования опыт работы имеют 70 % работающих студентов. 19 % выбрали работу в сфере обслуживания, 2 % работали в молодежной политике,

8 % выбрали другое (рис. 2). То есть больше половины обучающихся педагогического университета с опытом работы предпочитают приобрести опыт работы в сфере образования уже в период обучения.

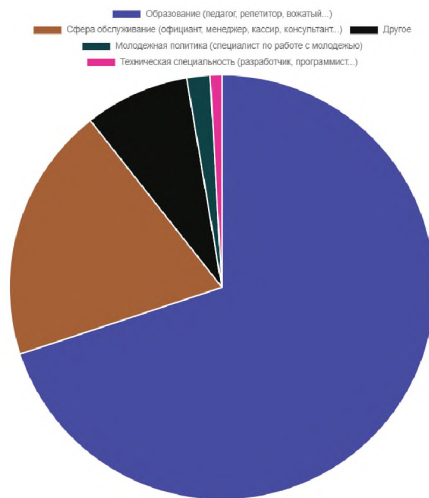


Рис. 2. Опыт работы респондентов

На вопрос «В процессе работы в любой из сфер были ли вы удовлетворены своей работой?» ответы распределились следующим образом (рис. 3): 42 % были

удовлетворены своей работой частично и 42 % были удовлетворены своей работой полностью.



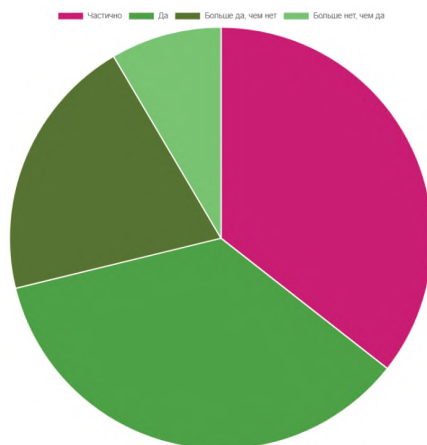


Рис. 3. Ответы респондентов на вопрос «В процессе работы в любой из сфер были ли вы удовлетворены своей работой?»

Ведущими плюсами в работе студентами отмечались: работа с детьми (отдача, эмоции, общение); возможность совмещать с учебой; заработная плата; коллектив (атмосфера, дружелюбные коллеги); возможность карьерного роста. Из минусов работы отмечалось следующее: малое количество отдыха;

отношение начальства (игнорирование просьб, отсутствие премий); нестабильность.

Далее мы спросили, что является ведущим при выборе работы студентом. Ответы респондентов представлены на рисунке 4.

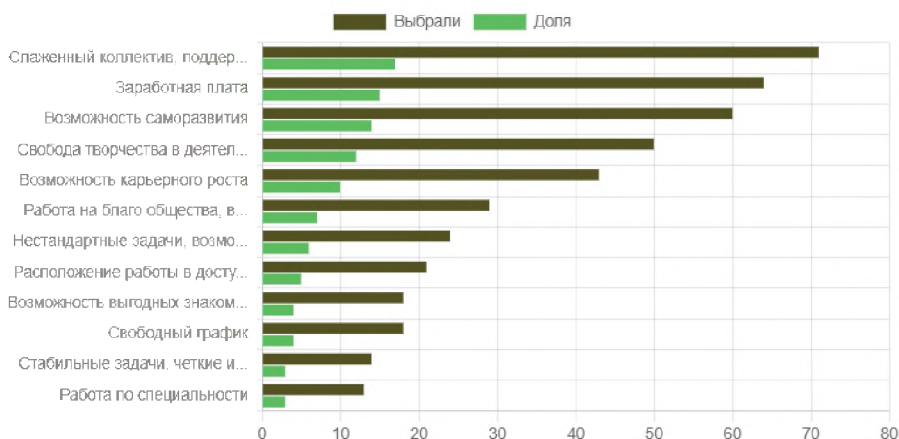


Рис. 4. Ответы респондентов на вопрос «Что для вас является ключевым в выборе работы?»

Слаженный рабочий коллектив выбрали 71 %, достойную заработную плату – 64 %, возможность саморазвития – 60 %. Наименее значимым оказался выбор работы по специальности. Это может говорить о том, что поколение Z

может работать в любой сфере, но в комфортных условиях.

Опрос показал, что для современных студентов действительно важно менять свой вид деятельности на работе, не прибегая к рутине (рис. 5).



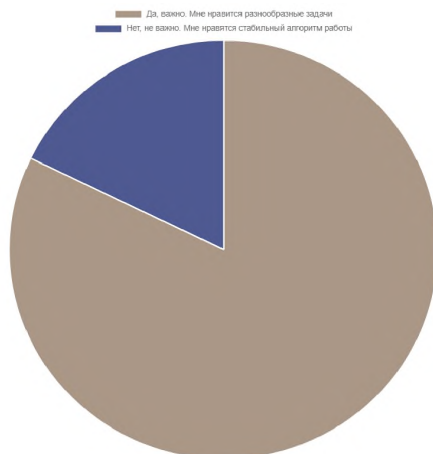


Рис. 5. Ответы респондентов на вопрос
«Важно ли вам иметь возможность менять свой вид деятельности на работе?»

К изменению работы студентов могло бы подтолкнуть следующее: жизненные обстоятельства, переезд, коллектив и заработная плата. Также 93 % ответили, что в работе важным является именно личное удовольствие, а не сторонние факторы, что еще раз подтверждает тезис о том, что студенты стремятся создать комфорт в рабочей сфере.

Важными факторами в выборе рабо-

ты студенты называют комфортный коллектив, заработную плату, расположение к месту проживания, возможность саморазвиваться, личный интерес. Одной из сфер образования, которую мы хотели бы рассмотреть, стала сфера детского отдыха, так как 89 % респондентов ответили, что у них так или иначе был опыт работы в детском лагере (рис. 6).

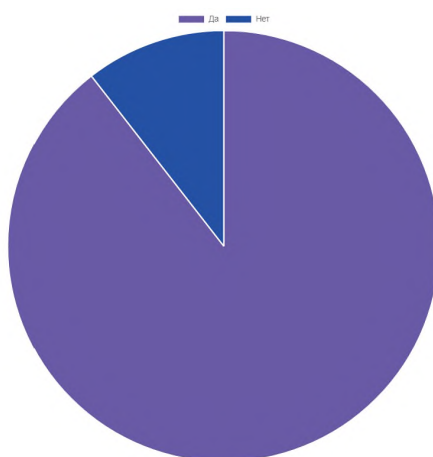


Рис. 6. Ответы респондентов на вопрос
«Был ли у вас опыт работы в сфере детского отдыха?»

Как пример успешной реализации наставничества и карьерного роста в сфере человек – человек можно привести дет-

ские лагеря и вожатское движение. Детский лагерь обладает значительным воспитательным ресурсом. Прежде всего,



его воспитательная функция выступает продолжением и дополнением влияния других социальных институтов. Анализируя воспитательные возможности лагерной среды, А. Н. Лутошкин [9] подчеркивал, что основу этого потенциала составляет эмоциональная сила детского коллектива, поскольку воспитательный процесс в лагере строится в коллективе и через коллектив. Ученый рассматривал потенциал как совокупность возможностей определенной группы людей, как новые ресурсы, возникающие в ходе их совместной деятельности.

Изучение воспитательных возможностей детского лагеря невозможно без обращения к истории развития этой формы организации досуга детей. В России более ста лет существуют разнообразные внешкольные детские учреждения, отличающиеся формами, содержанием и подходами к работе. Однако молодежная политика постоянно трансформируется вместе с изменениями, происходящими в обществе и государстве. Поэтому на разных этапах своей истории детские лагеря получали от государства и общества различные задачи

и функции, а каждый исторический период определял собственные ориентиры и направления их деятельности.

Лагерь как динамичная структура позволяет сформировать не только мягкие навыки современной молодежи, но и развить в них мобильность. Детские лагеря позволяют будущим педагогам отточить мастерство работы на коллективе, который концентрировано показывает все возможные проблемы в сфере работы с детьми. Так, вожатый – профессия, требующая подготовки не меньшей, чем школьный учитель, и готовящая его к дальнейшей профессиональной реализации.

Множество вожатых остаются на своей должности не один год, несмотря на трудность работы. Дальнейшие вопросы были направлены на исследование, которое показывает основные мотиваторы задержки на работе сферы человек – человек.

50 % респондентов попали в сферу детского отдыха после личного опыта, 18 % – через Российские студенческие отряды, 13 % – через практику в университете (рис. 7).

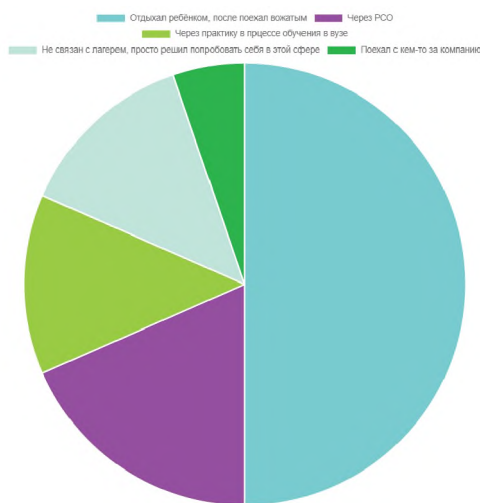


Рис. 7. Ответы респондентов на вопрос «Как вы попали на работу в лагерь?»

После первичного опыта 92 % студентов вернулись бы на эту работу еще раз (рис. 8).

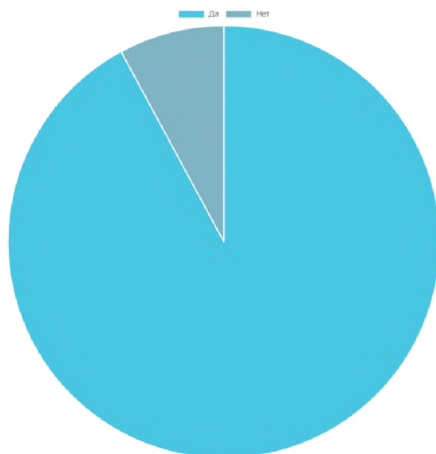


Рис. 8. Ответы респондентов на вопрос
«После первого опыта работы в лагере вернулись ли вы туда еще раз?»

Далее мы решили уточнить опыт работы в сфере детского отдыха (рис. 9). Опрос показал, что 32 % студентов работают там больше года, но меньше двух лет. 29 % работают там меньше года,

также 29 % работают три или четыре года. Больше 4 лет работают 11 % студентов.

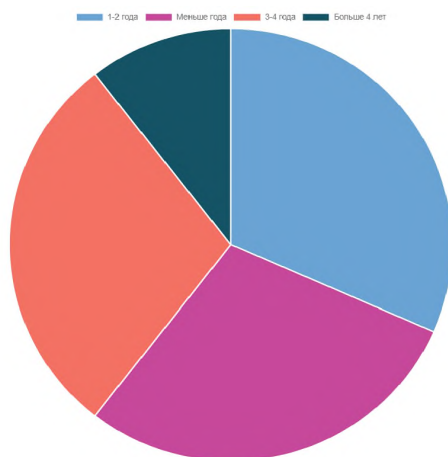


Рис. 9. Ответы респондентов на вопрос
«Сколько лет вы работали (работаете) в сфере детского отдыха?»

Самыми привлекательными в работе вожатого студенты определяют следующие показатели:

- детские эмоции;
- возможность саморазвития;
- получение нового опыта;
- коллектив;

– разнообразие вида деятельности.

Из числа опрошенных студентов 74 % порекомендовали бы работу в сфере детского отдыха другим студентам (рис. 10).



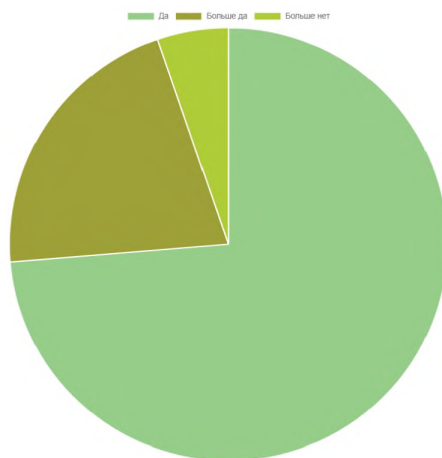


Рис. 10. Ответы респондентов на вопрос «Вы бы рекомендовали работу в лагере студентам педагогического университета?»

Опыт работы в лагере оказывает положительное воздействие на интерес к работе в сфере образования студентами в дальнейшем. Так, 42 % склоняются

к тому, что продолжают работать в образовании после лагеря, 39 % в этом точно уверены (рис. 11).

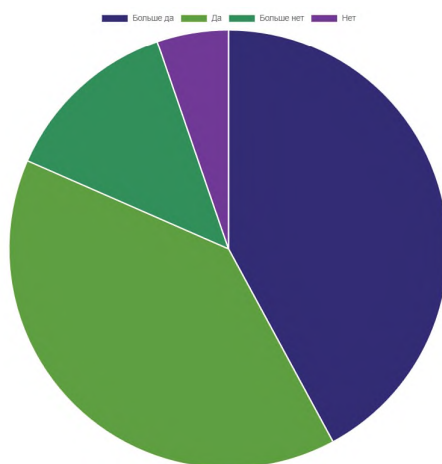


Рис. 11. Ответы респондентов на вопрос «Хотели бы вы работать в сфере образования?»

Результаты. Результаты показали, что именно принятие и наставничество стали одними из ключевых «якорей». Молодежи важно личное участие коллег в их профессиональном становлении, а именно сообщество. Вожатые представляют собой достаточно инициативных ребят, которые, помимо рабочих задач, могут выслушать друг друга и обеспечить эмоциональный комфорт

в процессе работы. Еще одним фактором является постоянная смена деятельности. Зумерам оказалось важно избегать рутины и брать каждый день новые задачи. Лагерь для такой реализации подходит как ничто другое.

Выводы. Таким образом, можно сделать вывод, что проведенный опрос доказал следующие тезисы:

– студентам поколения Z важна работа, на которой есть возможность роста и развития;

– студентам важен личный интерес и комфорт на занимаемой должности;

– студенты в целом положительно относятся к работе в сфере образования;

– самыми главными минусами и причинами смены работы студенты называют коллектив и низкую заработную плату;

– очевидными плюсами на работе

считают доброжелательность коллег и смену деятельности.

Для современных студентов крайне важно реализовываться и пробовать новое. К сожалению, школа не всегда позволяет свободно действовать студенту. Как получение первичного положительного опыта работы в сфере образования мы можем рекомендовать работу в лагере. Опрошенные студенты подтверждают, что именно этот опыт они считают важным и нужным.

Список источников

1. *Абрамова Е. О., Винтин И. А.* Психолого-педагогические особенности воспитания детей в условиях детского лагеря // Вестник Мордовского университета. – 2011. – № 2. – С. 245–248.

2. *Аванесова Г. А.* Культурно-досуговая деятельность: теория и практика организации. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 236 с.

3. *Барканов С. В.* Социальные и педагогические условия развития системы каникулярного отдыха и оздоровления детей: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Кострома, 2004. – 23 с.

4. *Беловолов В. А., Никольников А. Н.* Рефлексия совместной деятельности детей и вожатого в детском оздоровительном лагере // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 12. – С. 169–172.

5. *Богданов С. И., Султанов К. В., Воскресенский А. А.* Постматериальные ценности и жизненные ориентации поколения Z: цифровая молодежь в образовательной системе современной России // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2018. – № 187. – С. 24–30.

6. *Захарова В. А.* Студенты поколения Z: реальность и будущее // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2019. – № 4. – С. 47–55.

7. *Колесников В. А.* Молодежь наших дней: ее обретения, потери, ориентиры самореализации // Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 7. – С. 3–9.

8. *Куприянов Б. В.* Педагогический отряд как социальный организм (метафорическая репрезентация понятия) // Непрерывное образование: XXI век. – 2015. – № 1 (9). – С. 175–184.

9. *Лутощкин А. Н.* Эмоциональный потенциал детского коллектива // Воспитание и образование. – 2019. – № 3. – С. 63–67.

10. *Мазниченко М. А.* Профессиограмма вожатого // Народное образование. – 2012. – № 3 (1416). – С. 138–144.

11. *Нечаев В. Д., Дурнева Е. Е.* «Цифровое поколение»: психолого-педагогическое исследование проблемы // Педагогика. – 2016. – № 1. – С. 36–45.

12. *Budirahayu T., Saud M.* Pedagogical innovation and teacher collaborations in supporting student learning success in Indonesia // Cogent Education. – 2023. – Vol. 10, Issue 2. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2271713>

13. *Purohit S., Dutt A.* Pedagogical innovations in management education in the 21st century: A review and research agenda // The International Journal of Management Education. – 2024. – Vol. 22, Issue 2. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100976>

14. *Rahmani H., Groot W.* Risk factors of being a youth not in education, employment or training (NEET): a scoping review // International Journal of Educational Research. – 2023. – Vol. 120. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102198>



15. Zarina I. Pedagogical technologies and pedagogical skills // *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*. – 2021. – Vol. 1, Issue 5. – Pp. 550–557.
16. Corney T., Marion J., Baird R., Welsh S., Gorman J. Youth work as social pedagogy: toward an understanding of non-formal and informal education and learning in youth work // *Child & Youth Services*. – 2024. – Vol. 45, Issue 3. – Pp. 345–370. DOI: <https://doi.org/10.1080/0145935X.2023.2218081>
17. Monteiro F., Sousa A. Pedagogical innovation to captivate students to ethics education in engineering // *Journal of Applied Research in Higher Education*. – 2023. – Vol. 16, Issue 4. DOI: <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2023-0056>
18. Cardenas D., Lattimore F., Steiberg D., Reynolds K. J. Youth well-being predicts later academic success // *Scientific Reports*. – 2022. – Vol. 12, Issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-022-05780-0>
19. Dwivedi K. Pedagogical innovation: advancing teaching practices // *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*. – 2024. – Vol. 5, Issue 3. – Pp. 976–982. DOI: <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i3.2024.3576>
20. Занятость и безработица в III квартале 2024 г. [Электронный ресурс]. – URL: https://37.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/employment_1124_infograf.pdf (дата обращения: 25.08.2025).
21. Рынок труда в СМИ: декабрь 2024 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://novosibirsk.hh.ru/article/rynok-truda-v-smi-dyekabr-2024-goda> (дата обращения: 25.08.2025).
22. Gen Z & Millennials Survey 2024 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html> (дата обращения: 25.08.2025).
23. RosExpert: 73% компаний повышают зарплаты для сохранения сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6173606> (дата обращения: 25.08.2025).

References

1. Abramova E. O., Vintin I. A. Psychological and pedagogical features of child upbringing in children's camp conditions. *Bulletin of Mordovia University*, 2011, no. 2, pp. 245–248. (In Russian)
2. Avanesova G. A. *Cultural and leisure activities: theory and practice of organization*. Moscow: Aspekt Press Publ., 2006, 236 p. (In Russian)
3. Barkanov S. V. *Social and pedagogical conditions for the development of the system of children's vacation and health improvement*: abstract of a dissertation for the degree of candidate of pedagogical sciences. Kostroma, 2004, 23 p. (In Russian)
4. Belovolov V. A., Nikulnikov A. N. Reflection of joint activities of children and counselor in children's health camp. *Siberian Pedagogical Journal*, 2010, no. 12, pp. 169–172. (In Russian)
5. Bogdanov S. I., Sultanov K. V., Voskresensky A. A. Post-material values and life orientations of Generation Z: digital youth in the educational system of modern Russia. *Proceedings of Herzen State Pedagogical University*, 2018, no. 187, pp. 24–30. (In Russian)
6. Zakharova V. A. Generation Z students: reality and future. *Scientific Works of Moscow Humanitarian University*, 2019, no. 4, pp. 47–55. (In Russian)
7. Kolesnikov V. A. Modern youth: their achievements, losses, and guidelines to self-realization. *Secondary Vocational Education*, 2015, no. 7, pp. 3–9. (In Russian)
8. Kupriyanov B. V. Pedagogical team as a social organism (metaphorical representation). *Continuing Education: XXI Century*, 2015, no. 1 (9), pp. 175–184. (In Russian)
9. Lutoshkin A. N. Emotional potential of children's collective. *Upbringing and Education*, 2019, no. 3, pp. 63–67. (In Russian)



10. Maznichenko M. A. Job profile of a counselor. *National Education*, 2012, no. 3 (1416), pp. 138–144. (In Russian)
11. Nechaev V. D., Durneva E. E. “Digital generation”: psychological and pedagogical study of the problem. *Pedagogy*, 2016, no. 1, pp. 36–45. (In Russian)
12. Budirahayu T., Saud M. Pedagogical innovation and teacher collaborations in supporting student learning success in Indonesia. *Cogent Education*, 2023, vol. 10, issue 2. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2271713>
13. Purohit S., Dutt A. Pedagogical innovations in management education in the 21st century: A review and research agenda. *The International Journal of Management Education*, 2024, vol. 22, issue 2. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100976>
14. Rahmani H., Groot W. Risk factors of being a youth not in education, employment or training (NEET): a scoping review. *International Journal of Educational Research*, 2023, vol. 120. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102198>
15. Zarina I. Pedagogical technologies and pedagogical skills. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2021, vol. 1, issue 5, pp. 550–557.
16. Corney T., Marion J., Baird R., Welsh S., Gorman J. Youth work as social pedagogy: toward an understanding of non-formal and informal education and learning in youth work. *Child & Youth Services*, 2024, vol. 45, issue 3, pp. 345–370. DOI: <https://doi.org/10.1080/0145935X.2023.2218081>
17. Monteiro F., Sousa A. Pedagogical innovation to captivate students to ethics education in engineering. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 2023, vol. 16, issue 4. DOI: <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2023-0056>
18. Cárdenas D., Lattimore F., Steiberg D., Reynolds K. J. Youth well-being predicts later academic success. *Scientific Reports*, 2022, vol. 12, issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-022-05780-0>
19. Dwivedi K. Pedagogical innovation: advancing teaching practices. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 2024, vol. 5, issue 3, pp. 976–982. DOI: <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i3.2024.3576>
20. *Employment and unemployment in the third quarter of 2024* [Electronic resource]. URL: https://37.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/employment_1124_infograf.pdf (date of access: 25.08.2025). (In Russian)
21. *The Labor Market in the Media: December 2024* [Electronic resource]. URL: <https://novosibirsk.hh.ru/article/rynok-truda-v-smi-dyekabr-2024-goda> (date of access: 25.08.2025). (In Russian)
22. *Gen Z & Millennials Survey 2024* [Electronic resource]. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html> (date of access: 25.08.2025).
23. *RosExpert: 73% of companies raise salaries to retain employees* [Electronic resource]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6173606> (date of access: 25.08.2025). (In Russian)

Информация об авторах

Иванова Анна Александровна – ассистент кафедры управления образованием, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, ivanova.anna.alexandrovna2020@gmail.com

Одник Евгения Вячеславовна – аспирант, старший преподаватель кафедры общей психологии и истории психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, janefer@mail.ru

Information about the Authors

Anna A. Ivanova – Assistant of the Department of Education Management, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, ivanova.anna.alexandrovna2020@gmail.com



Evgeniya V. Odiyak – Postgraduate Student, Senior Lecturer of the Department of General Psychology and History of Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, janefer@mail.ru

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку статьи к публикации.

Authors' contribution: Authors have all made an equivalent contribution to preparing the article for publication.

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflict of interest.**

Поступила: 14.09.2025; одобрена после рецензирования: 18.10.2025; принята к публикации: 19.10.2025.

Received: 14.09.2025; approved after peer review: 18.10.2025; accepted for publication: 19.10.2025.

