



МОСТ ПОКОЛЕНИЙ:

формирование мультипоколенческой команды



<https://vk.com/ipknvkz>

Позднякова Наталья Анатольевна,
ректор МАОУ ДПО ИПК, к.п.н



Позднякова Наталья Анатольевна

// Ректор МАОУ ДПО
Институт повышения квалификации



7 лет

опыта работы на руководящих
должностях

Эксперт в области управления
качеством, ментор, эксперт
конкурсов профессионального
мастерства, сертифицированный
спикер Академии лидерства,
лектор Российского общества
«Знание»

17 лет

опыта проведения учебных
программ

Консультант, преподаватель,
куратор 128 выпускных
квалификационных работ
(бакалавриат), 6 магистерских
диссертаций, более 60 научных
статей

ОБРАЗОВАНИЕ:

- **Высшая школа государственного управления. РАНХиГС.** Программа развития управленческого кадрового резерва, мастер государственного и муниципального управления
- **Кузбасская государственная педагогическая академия,** учитель истории
- **Кемеровский государственный университет,** менеджер государственного и муниципального управления



Профессиональная переподготовка

ФГБНУ «ИУОРАО», «Гибкие компетенции в
антикризисном управлении»,
«Муниципальная система управления
качеством образования»

ФГБУ «ФИОКО», «Оценка качества
образования как основа управления
общеобразовательной организацией»



В 28 лет защитила кандидатскую
диссертацию по специальности
13.00.01 основы педагогики и общего
образования, **кандидат
педагогических наук**



Знание 1

КРАТКО О ТЕОРИИ

Классика жанра

Уильям Штраус (William Strauss) Нэйл Хоув (Neil Howe)

- Начиная с XVII века в США сменилось 27 поколений.
- Каждые двадцать лет рождаются люди с новыми взглядами на реалии, которые совсем отличаются от взглядов их отцов.

Критика теории:

- Слишком сильные обобщения.
- Не учитывают индивидуальность каждого человека, при этом преподносятся как исчерпывающие.
- Применима (по сути) только к США.
- Слабая доказательная база.
- Почему выбран отрезок в 20 лет для смены поколения или почему жизненный цикл составляет 80 лет.

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ. Что важно знать

Среда/ нормы воспитания

в которой человек рос до 10-12 лет.
Все, что происходит вокруг, человек в таком возрасте оценивает не в категориях:

- "хорошее или плохое"
- "правильное или неправильное",
- а как **нормальное?**

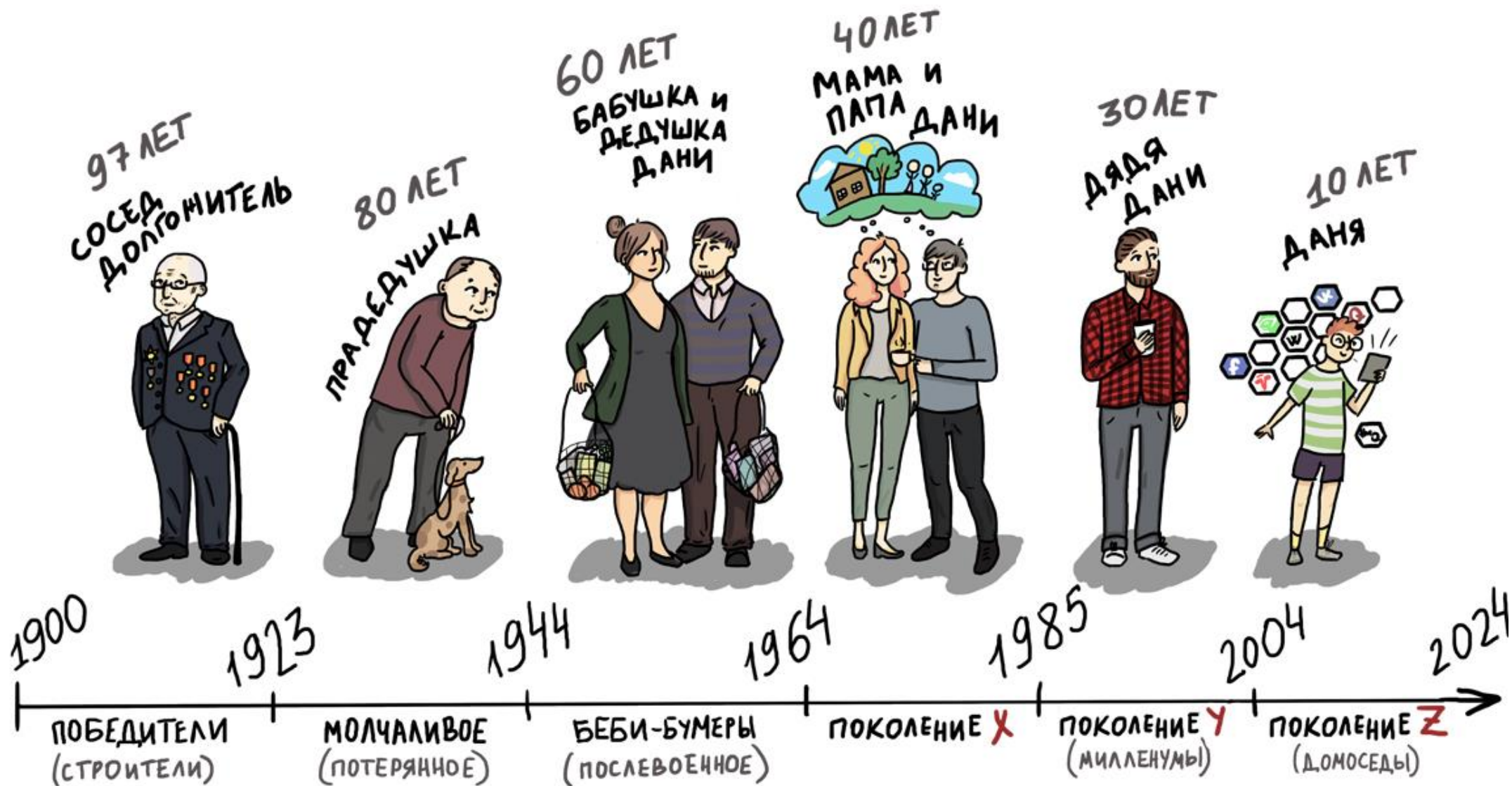
Набор сообщений

- Пятилетка в четыре года...
 - Миру – мир...
 - Голосуй сердцем...
 - Не тормози – сникерсни...
 - Следуй за мечтой...
 - Будь на связи...
 - Just do it. Now...
 - Твоя жизнь – твой контент...
 - Живи в моменте...
- и т.д и т.п.

Хронология поколений (по теории Штрауса-Хоува)

Название поколения	Годы рождения	Возраст на 2024-2025 гг.
Потерянное поколение	1890-1900	124-135+ лет
Победители (Величайшее)	1901-1925	100-124+ лет
Молчаливое поколение	1925-1943	83-100+ лет
Бэби-бумеры	1943-1960	65-82+ лет
Поколение X / 13-ое поколение	1961-1981	44-64+ лет
Поколение Y / Миллениалы	1982-2004	21-43+ лет
Поколение Z / Поколение Родины	2005-2009	16-20+ лет
Поколение A / Альфа	~2010-2020	5-15+ лет
Поколение β / Бета	~2020-.....	5+ лет
Поколение G / Гамма	~2025-.....	0+ лет

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ



Сезоны поколений (архетипы)

Теория поколений описывает смену четырех архетипов, или "сезонов", которые циклически повторяются

Сезон / Архетип	Описание	Образ	Сильная сторона	Слабость
ЗИМА <i>(Хранители)</i>	Хранители устойчивости	Корни дерева, традиция, опыт	Стабильность, дисциплина, ответственность	Осторожность, сопротивление новому
ВЕСНА <i>(Строители)</i>	Строители будущего	Ростки, энергия, начало	Оптимизм, вера в развитие, драйв	Наивность, излишний идеализм
ЛЕТО <i>(Мастера)</i>	Мастера результата	Урожай, пик сил, зрелость	Прагматизм, эффективность, предпринимательс тво	Перегрузка, кризис «середины»
ОСЕНЬ <i>(Искатели)</i>	Искатели смысла	Зрелые плоды, мудрость, переоценка	Стремление к самореализации, ценности, баланс	Избирательность, скепсис к «старым моделям»



Ключевые ценности сезонов:

1

ЗИМА:

Устойчивость и
традиция

2

ВЕСНА:

Рост и энергия

3

ЛЕТО:

Результат и зрелость

4

ОСЕНЬ:

Смысл и переоценка

Социокультурные коды поколений

В таблице ниже показано, как меняются ключевые аспекты жизни от поколения к поколению в соответствии с их "сезонным" архетипом.

Критерий	Молчаливое ЗИМА	Бэби-бумеры ВЕСНА	Поколение X ЛЕТО	Поколение Y ОСЕНЬ	Поколение Z ЗИМА	Поколение Альфа ВЕСНА
Технологии	Виниловая пластинка	Кассета	CD	MP3	Стриминг / TikTok / YouTube	VR / AR / AI- ассистенты
Способ коммуникации	Лично	Телефон (стац.)	Сотовый телефон	SMS / E-mail	Мессенджеры / соцсети	Голосовые ассистенты / метавселенная
Время на работе	Точно по часам	Быть на виду	Работа должна быть сделана	У меня свои дела	Гибкий график / Work-Life Balance	Слияние учебы, игры и работы
Поощрение	Уважение	Должность	Позитивная среда	Работа со смыслом	Развитие и признание личности	Мгновенная обратная связь / лайки / геймификация
Настрой по жизни	Практичный	Оптимист	Скептик	Оптимист с высокой самооценкой	Идеалист / искатель баланса	Цифровой оптимист / «всё возможно»
Отношения	Уважение	Вознаграждение	Вежливость	Открытость	Сетевое равенство / дружба	Коллективное творчество / цифровые комьюнити
Изменения	Под сомнением	Соппротивление	Принятие	Стремление к переменам	Постоянный драйв к новому	Норма жизни / встроенное состояние



Знание 2

ПОКОЛЕНИЯ В ДЕТАЛЯХ

ПОТЕРЯННОЕ ПОКОЛЕНИЕ (1890-1900)

Характерные черты эпохи:

- Социальное неравенство
- Расслоение общества
- Разочарование в цивилизации
- Упадок культуры
- Декаданс

Реакция поколения:

В качестве ответной реакции представители поколения приняли активное создание новых идей, развитию науки и новой культуры.

Исторический контекст:

Представители росли и формировались в условиях и монархизма...

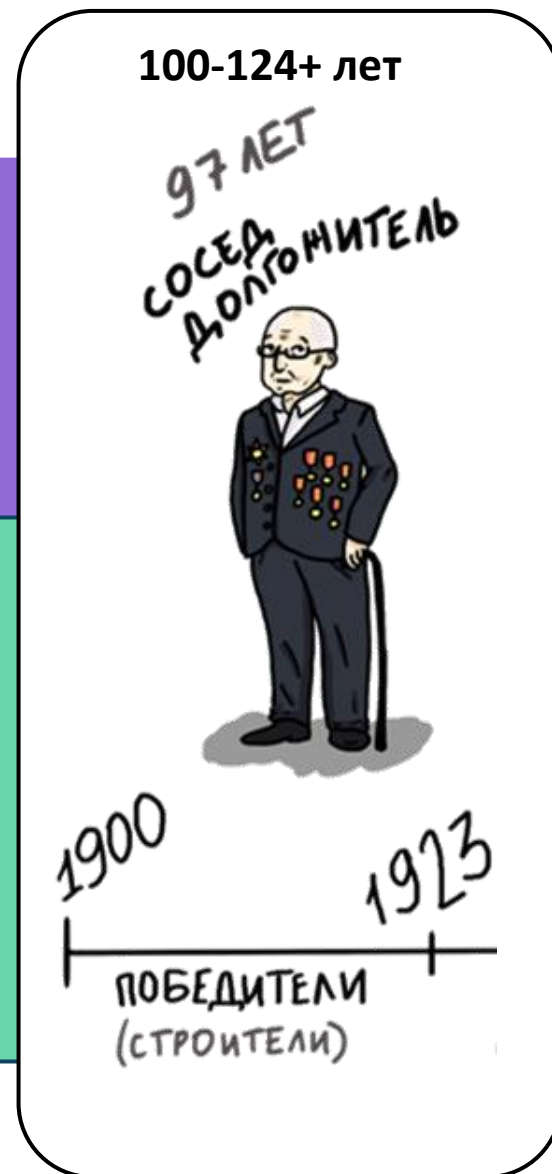
ПОБЕДИТЕЛИ (1901-1925)

Характерные черты эпохи:

- Смелые идеи
- Развитие экономики
- Кризис царизма
- Эпоха мистицизма
- Серебряный век русской культуры

Опыт поколения

- трудолюбие,
- ответственность,
- жертва,
- семья и семейные традиции,
- доминантность и категоричность суждений,
- сбережения,
- формальности важнее неформального.



МОЛЧАЛИВОЕ ПОКОЛЕНИЕ (1926-1943)

Характерные черты эпохи:

- Репрессии
- Укрепление коммунистической идеологии
- Укрепление тоталитарных и авторитарных обществ
- Государственный энтузиазм

Опыт поколения

- преданность,
- соблюдение правил,
- законов,
- уважение к должности и статусу,
- честь,
- вера в государство
- терпение.

Исторический контекст

Индустриализация,
стахановское движение,
пятилетки,
коллективизация
Великая отечественная
война.

83-100+ лет



БЭБИ-БУМ (1943-1960)

Характерные черты эпохи:

- Новые направления науки и техники
- Оттепель в культуре
- Десталинизация
- СССР – мировая супердержава,

Опыт поколения

- оптимизм,
- заинтересованность в личностном росте и вознаграждении,
- коллективизм и командный дух,
- культ молодости.

Исторический контекст

"холодная война",
XX съезд КПСС, создание
водородной бомбы,
единые стандарт, учебники
в школе

65-82+ лет

60 ЛЕТ
БАБУШКА И
ДЕДУШКА
ДАНИ



1944 1964
+-----+
БЭБИ-БУМЕРЫ
(ПОСЛЕВОЕННОЕ)

Поколение X (1961-1985)

Характерные черты эпохи:

- предпочитают закрывать личные данные и информацию о себе
- профессионализм, глубокие знания по теме, владение закрытой информацией.
- для X – работа место для подвигов.
- успех – семья, друзья

Опыт поколения

- готовность к изменениям,
- возможность выбора,
- индивидуализм,
- стремление учиться в течение всей жизни,
- поиск эмоций,
- прагматизм,
- надежда на себя,
- равноправие полов.

Исторический контекст

Эпоха «застоя»
Укрепление культа
личности В.И.Брежнева
Война в Афганистане

44-64+ лет



1964 1985
+ ПОКОЛЕНИЕ X +

Поколение Y (поколением Миллениум) 1985-2004

Характерные черты эпохи:

- Цифровая революция и рост интернета
- Глобализация и стирание границ.
- Эпоха оптимизма и веры в будущее.
- Культ самовыражения и индивидуализма.
- Начало эры «шеринговой» экономики.

Опыт поколения

- Опыт «цифровых пионеров»
- Постоянная жизнь в режиме многозадачности
- Наивность
- Переосмысление карьерных путей.
- Немедленное вознаграждение
- Финансовая нестабильность, долги

Исторический контекст

Распад СССР
Гласность. Перестройка
Приватизация
Формирование олигархии
Экономический кризис
Чеченская война
Социальные сети

21-43+ лет

ЗОЛЕТ
ДЯДЯ
ДАНИ



1985 2004
+ ПОКОЛЕНИЕ Y +
(МИЛЛЕНИУМЫ)

Поколение Z (Неизвестное поколение) 2004-2024

Характерные черты эпохи:

- Эпоха «always online» и мобильного интернета
- Доминирование визуальной культуры.
- Глобальная нестабильность и «век тревоги».
- Кризис больших нарративов и рост прагматизма.
- Расцвет инклюзивности и новой этики.

Опыт поколения

- Опыт «цифрового детства»
- Образование в условиях пандемии и дистанционки.
- Финансовая грамотность и культ side hustles (инвестиции, личный бренд, фриланс)
- Гиперопека и «родительство-вертолёт»
- Опыт экономии внимания и цифрового детокса.

Исторический контекст

Пандемия COVID-19
Активное развитие ИИ и нейросетей
Масштабные климатические протесты
взлёт и доминирование TikTok

16-20+ лет



БАЗОВАЯ ПРОШИВКА: ПОКОЛЕНИЯ X И Y

Критерий	Поколение X	Поколение Y
Ключевая идея	РЕСУРС НЕОГРАНИЧЕН ВОЗРАСТОМ	УНИКАЛЬНОСТЬ краеугольный камень собственной идентичности
Самоидентификация	Индивидуализируют себя множеством процедур, естественных и искусственных инструментов, тату, пирсинга и других модных техник.	Важен собственный внутренний мир. «Домоседы», настроены на семейные ценности, ближний круг.
Жизненные цели	Открыть для себя как можно больше возможностей и добиться адекватной оценки собственных уникальных качеств.	Объединить индивидуализированную карьеру с индивидуализированным способом жизни, который стараются построить.
Особенности	САМЫЕ экономически активные.	Поколение «мемов». Страдают синдромом дефицита внимания и «клиповым мышлением». Не делит мир на цифровой и реальный. Жизнь плавно перетекает на экран и обратно. Под влиянием техники предпочитает смотреть, а не читать. Им нужно уловить максимум информации в короткий срок.

ЦЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ X, Y, Z

Поколение X

- Предпринимательский настрой
- Дают обратную связь и слушают чужое мнение
- Технологии
- Креативность
- Многозадачность, но независимое планирование
- Акцент на качестве жизни
- Индивидуальный продукт, уникальность

Поколение Y

- Изменения
- Оптимизм
- Общительность
- Уверенность в себе
- Разнообразие
- Подчиненность
- Немедленное вознаграждение
- Гражданский долг
- Мораль
- Достижение

Поколение Z

- Виртуальные развлечения
- Немедленное удовлетворение потребностей без усилий
- Быстрое взросление
- Рассогласование виртуальности и реальности
- Четкое целеполагание
- Четкое представление о способах достижения целей
- Манипулятивное поведение

КООРДИНАЦИЯ РАБОТЫ

Поколение X

УСЛОВИЯ ТРУДА (SMART)

1. Хронометраж рабочего места
2. Инвентаризация выполняемых задач: факт и реальность
3. Определение и выделение необходимых организационных и материальных ресурсов
4. Обратная связь от сотрудников по формированию комфортных условий работы

Поколение Y

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

1. Определение отношения сотрудников к работе
2. Определение лояльности и обучаемости сотрудников
3. Постановка планов ближайшего развития
4. Кому можно делегировать развитие сотрудников (и кого)
5. Коррекция планов развития сотрудников по реализации мероприятий

Поколение Z

ГИБКОСТЬ И ТЕХНОЛОГИЧНОСТЬ

1. Использование цифровых инструментов для координации задач и обратной связи.
2. Четкое определение целей вместо контроля этапов выполнения.
3. Привлечение сотрудников к планированию задач и учету их идей.
4. Вовлечение через объяснение смысла работы и её влияния на команду/общество.
5. Минимизация рутины и автоматизация повторяющихся процессов.

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Поколение X

1. Переносят акцент на практический опыт человека. Для них важно быть не просто лучшими, но еще и уникальными.

Поколение Y

1. Они понимают, что эмоции помогают в деле, поэтому и на работе продолжают проверять отношения, уделяют много внимания корпоративной культуре и командообразованию.
2. Не всегда готовы безоговорочно подчиняться жестким корпоративным стандартам и стремятся быть эффективными при еще большей степени свободы.
3. Они по-другому видят процессы, быстрее учатся и лучше ориентируются в цифровом пространстве, но именно поэтому им сложнее коммуницировать в реальности.

Поколение Z

1. Важна корпоративная культура, но только если она отражает искренность, инклюзивность и экологичность.
2. Ценят равенство, прозрачность процессов и возможность влиять на решения компании.
3. Привержены принципу "действиями, а не словами" — отдают предпочтение реальным результатам перед формальными лозунгами.
4. Умеют работать в цифровой среде, но требуют живого общения, чтобы чувствовать командное единство.



Знание 3

Модель QUEST для развития мультипоколенческой команды

Сергей Журихин © 2025

**Проректор Университета Правительства Москвы
Преподаватель МГУУ Правительства Москвы, РАНХиГС, ВШЭ, Стартап Академии
СКОЛКОВО**

Модель **QUEST** фокусируется на пяти ключевых элементах, которые способствуют созданию инклюзивной, вовлеченной и высокопроизводительной рабочей среды для сотрудников всех возрастов.

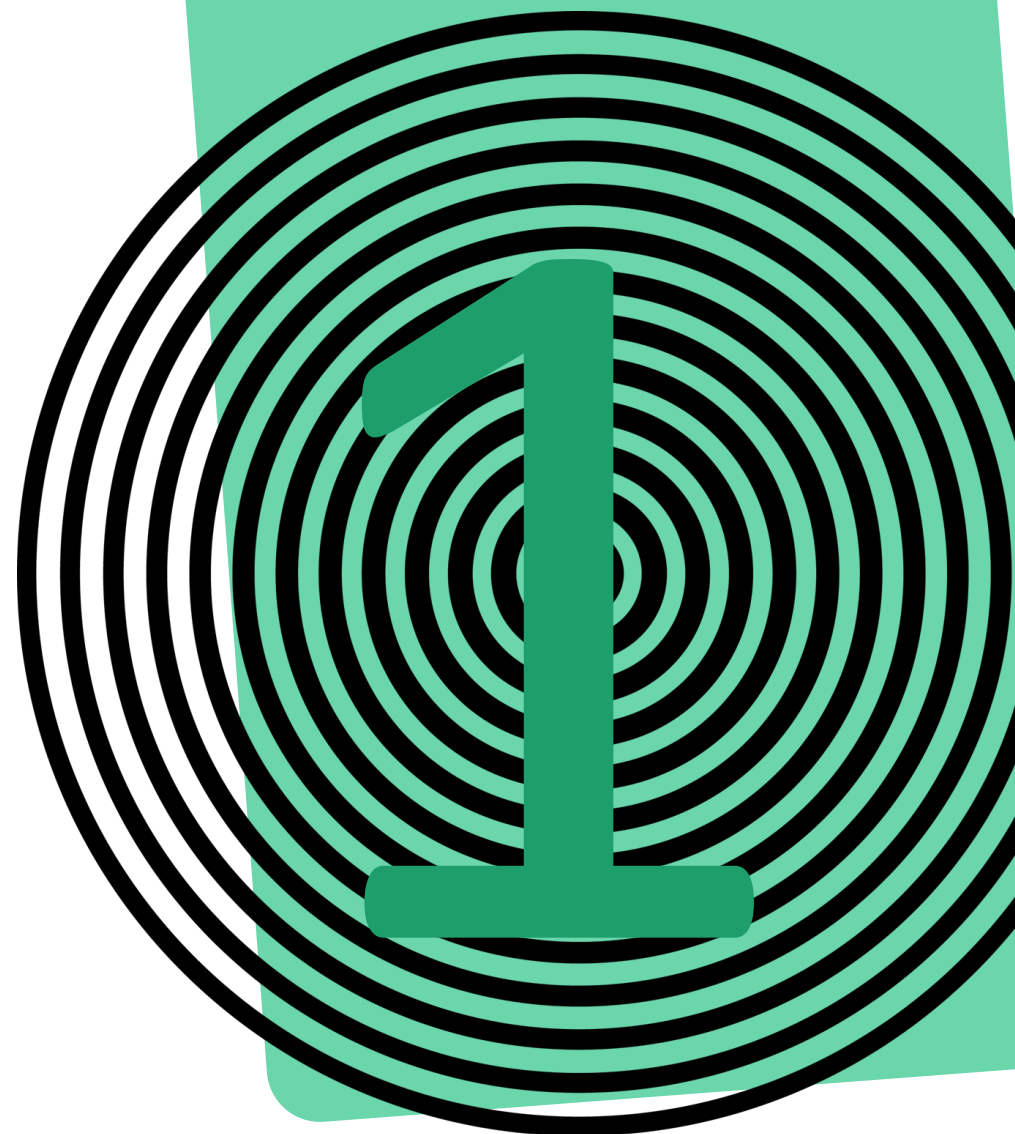
1. **Quality Communication** – Качественная коммуникация
2. **Unleashing Potential** – Раскрытие потенциала
3. **Embracing Change** – Принятие изменений
4. **Shared Values** – Общие ценности
5. **Trust-Based Relationships** – Отношения, основанные на доверии

Quality Communication – Качественная коммуникация

- **Поощрение** открытого, честного и уважительного общения между представителями разных поколений.
- **Адаптация** стилей и каналов коммуникации к предпочтениям и потребностям каждого поколения.
- **Развитие** навыков активного слушания, эмпатии и предоставления конструктивной обратной связи.
- **Создание** безопасной среды для выражения идей, мнений и озабоченностей без страха осуждения.
- **Проведение** регулярных открытых дискуссий и обмена мнениями для укрепления взаимопонимания и доверия.

Значение: Эффективная коммуникация между представителями разных поколений в команде.

- **Влияние на команду:** Способствует взаимопониманию, сотрудничеству и продуктивности. Помогает преодолевать межпоколенческие различия и создавать инклюзивную среду.
- **Влияние на бизнес:** Улучшает обмен знаниями, ускоряет принятие решений и повышает общую производительность. Ведет к лучшим бизнес-результатам.



Unleashing Potential – Раскрытие потенциала

- **Признание и использование** уникальных сильных сторон, навыков и опыта каждого поколения.
- **Создание возможностей** для непрерывного обучения, развития и роста для сотрудников всех возрастов.
- **Поощрение** взаимного наставничества и обмена знаниями между поколениями.
- **Делегирование** сложных задач и проектов, позволяющих каждому поколению раскрыть свой потенциал.
- **Празднование** достижений и успехов, подчеркивая вклад каждого поколения.

Значение: Равные возможности для обучения, развития и признания достижений для всех поколений в команде.

- **Влияние на команду:** Повышает мотивацию, вовлеченность и удовлетворенность работой. Способствует личностному и профессиональному росту.
- **Влияние на бизнес:** Веет к повышению инновационности, адаптивности и эффективности. Помогает привлекать и удерживать таланты.



Embracing Change – Принятие изменений

- **Развитие культуры** адаптивности, гибкости и открытости к изменениям.
- **Поощрение** инноваций, креативности и новых идей от представителей всех поколений.
- **Вовлечение** сотрудников разных возрастов в процессы принятия решений и решения проблем.
- **Обучение** навыкам управления изменениями и повышение устойчивости к переменам.
- **Регулярное информирование** и поддержка сотрудников на протяжении всего процесса изменений.

Значение: Открытость и адаптивность команды к изменениям и инновациям, вовлеченность всех поколений в процессы изменений.

- **Влияние на команду:** Способствует гибкости, устойчивости и способности быстро реагировать на новые вызовы. Создает культуру непрерывного совершенствования.
- **Влияние на бизнес:** Ключевой фактор успеха в динамичной среде. Помогает быстрее адаптироваться к рынку и сохранять конкурентоспособность.



Shared Values – Общие ценности

- **Разработка и продвижение** общих ценностей, которые объединяют все поколения.
- **Увязывание** индивидуальных целей и задач с миссией и видением организации.
- **Поощрение** сотрудничества, взаимоподдержки и командного духа между поколениями.
- **Создание** инклюзивной культуры, в которой ценится разнообразие возрастов и опыта.
- **Демонстрация** приверженности общим ценностям на всех уровнях организации.

Значение: Общие ценности, приверженность миссии организации и инклюзивная культура, ценящая разнообразие возрастов и опыта.

- **Влияние на команду:** Создает чувство единства, повышает лояльность и укрепляет командный дух. Формирует позитивную рабочую атмосферу.
- **Влияние на бизнес:** Повышает репутацию компании, помогает привлекать и удерживать клиентов и таланты. Веет к долгосрочному успеху.



Trust-Based Relationships – Отношения, основанные на доверии

- **Построение** отношений, основанных на доверии, честности и прозрачности между поколениями.
- **Поощрение** неформальных социальных взаимодействий и мероприятий по командообразованию.
- **Развитие** эмоционального интеллекта и навыков построения отношений у лидеров и сотрудников.
- **Своевременное и конструктивное решение** конфликтов и недопониманий между поколениями.
- **Признание и вознаграждение** сотрудников, демонстрирующих доверие и сотрудничество.

Значение: Высокий уровень доверия, качественные отношения и эффективное решение конфликтов между поколениями в команде.

- **Влияние на команду:** Способствует открытой коммуникации, взаимоподдержке и психологической безопасности. Помогает эффективнее решать проблемы.
- **Влияние на бизнес:** Команды демонстрируют большую продуктивность, инновационность и клиентоориентированность. Положительно влияет на финансовые показатели.



Диагностика (максимум за 1 блок 5 баллов)

Качественная коммуникация:

1. В нашей команде налажена эффективная коммуникация между представителями разных поколений.
2. Мы адаптируем стили и каналы коммуникации к потребностям и предпочтениям каждого поколения.
3. В нашей команде поощряется открытый и честный диалог между сотрудниками всех возрастов.

Принятие изменений:

1. Наша команда открыта и адаптивна к изменениям и инновациям.
2. Представители всех поколений вовлечены в процессы принятия решений и решения проблем.
3. Мы эффективно информируем и поддерживаем сотрудников всех возрастов во время изменений.

Раскрытие потенциала:

1. В нашей команде есть равные возможности для обучения и развития для всех поколений.
2. Мы активно используем практики наставничества и обмена знаниями между поколениями.
3. Достижения и вклад каждого поколения признаются и празднуются в нашей команде.

Общие ценности:

1. В нашей команде высокий уровень доверия и качественные отношения между поколениями.
2. У нас есть возможности для неформальных социальных взаимодействий и мероприятий по командообразованию.
3. Конфликты и недопонимания между поколениями эффективно решаются в нашей команде.

«Отношения, основанные на доверии»

1. В нашей команде царит атмосфера психологической безопасности, где сотрудники разных поколений доверяют друг другу и не боятся открыто выражать своё мнение.
2. Лидеры и коллеги в нашей команде демонстрируют высокий уровень надёжности, всегда выполняя свои обещания и обязательства перед представителями любого поколения.
3. В случае разногласий или конфликтов между поколениями мы способны конструктивно их разрешать, сохраняя и укрепляя взаимное уважение и доверие.

Система оценки и интерпретации результатов

1. Подсчитайте сумму баллов по каждому блоку вопросов

2. Определите зону для каждого элемента:

1. Красная зона (менее 60% - 0- 9 баллов и ниже): Критическая зона роста. Требуются срочные улучшения, целевые тренинги, пересмотр практик.

2. Желтая зона (60-79% - 10-15 баллов): Потенциал для развития. Рекомендуются точечные интервенции, обучающие мероприятия, пилотные проекты.

3. Зеленая зона (80% и 16-25 баллов): Сильная сторона команды. Важно поддерживать и укреплять эффективные практики, делиться опытом.

Распределение поколений

Данные исследования

*«Портрет современной молодежи: перспектива 2023-2030»
(ООО «Шерпа С Про», 2023 г.)*

0.2%	Молчаливое поколение (83-100+ лет)
9.9%	Бэби-бумеры (65-82+ лет)
27.4%	Поколение X (44-64+ лет)
27.3%	Поколение Y / Миллениалы (21-43+ лет)
13.7%	Поколение Z (16-20+ лет)
21.0%	Поколение A / Альфа (5-15+ лет)

СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ АТМОСФЕРЫ

Бэби-бумер:

- Вовлекайте в стратегические дискуссии.
- Поручайте роль наставников.
- Адаптируйте обучение (например, очные тренинги).

Поколение Z

- Предоставляйте четкие цели и смысл.
- Обеспечьте гибкость и автономию.
- Внедряйте цифровые инструменты и геймификацию.
- Давайте быструю и регулярную обратную связь.
- Инвестируйте в развитие цифровых и "мягких" навыков.

Поколение Y

- Давайте сложные и интересные задачи.
- Создавайте возможности для участия в кросс-функциональных проектах.
- Поддерживайте стремление к непрерывному обучению и работе с новыми технологиями.

Поколение X

- Предоставляйте возможности для лидерства.
- Поддерживайте стремление к профессиональному росту.
- Будьте открыты к их предложениям по оптимизации.



**Команда будущего – это не борьба поколений,
а мост между ними.**

Вопрос – какой мост постройте вы?



МАОУ ДПО Институт повышения квалификации

Наши контакты:

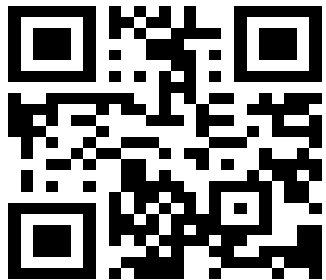
г. Новокузнецк, ул. Транспортная, 17

Телефон: 8 (3843)73-75-00

электронная почта: ipknk@yandex.ru

Позднякова

Наталья Анатольевна



<https://vk.com/ipknvkz>





Знание 4

Ролевая игра «МОСТ ПОКОЛЕНИЙ»

10:00

Кейс 1. «Строим детский сад будущего»

Цель игры: разработать концепцию развивающей среды, учитывающую интересы детей и запросы родителей разных поколений.

Контекст:

Детский сад № 45 «Солнышко» получил крупный грант на полную реконструкцию. Руководство, сотрудники и родители собрались, чтобы совместно спроектировать новое образовательное пространство. Однако мнения радикально разделились: от полного сохранения традиционных подходов до создания высокотехнологичного «сада будущего». Необходимо найти компромиссное решение, которое удовлетворит все стороны и будет соответствовать современным стандартам образования.

Задача для героев:

Создать 3D-макет детского сада будущего с зонированием, который удовлетворит всех участников

Кейс 1. «Строим детский сад будущего»

Герои:

1. **Заведующий Николай Петрович (Х):** «Нам нужен проект, который пройдет любую проверку и уложится в бюджет»
2. **Воспитатель Анна Ивановна (Бумер):** «Никаких стеклянных перегородок — прежде всего безопасность!»
3. **Молодой воспитатель Алина (У):** «Предлагаю мобильные перегородки, чтобы мы сами могли зонировать пространство»
4. **Прабабушка Мария Семеновна (Молчаливое):** «Обязательно нужны грядки, где дети будут учиться ухаживать за растениями»
5. **IT-папа Алексей (Z):** «Давайте встроим интерактивные полы и стены с проекцией»
6. **Мама-дизайнер Карина (У):** «Мебель должна быть не только безопасной, но и эстетичной — это развивает вкус»
7. **Психолог Ольга (Х):** «Не забудем про уголки уединения, где ребенок может побыть один»
8. **Няня Галина (Х):** «Полы должны легко мыться, и шкафчиков должно хватать на всех»
9. **Ребенок Артем (Альфа):** «Я хочу горку из окна прямо на площадку!»

03:00

Кейс 2. «Гаджет или погремушка?»

Цель игры: определить баланс между цифровыми и традиционными инструментами в развитии дошкольника.

Контекст:

В детском саду участились конфликты между родителями и воспитателями по поводу использования цифровых устройств. Одни родители настаивают на полном отказе от гаджетов, другие, напротив, требуют активного внедрения технологий в образовательный процесс. Педагогический коллектив разрывается между противоположными требованиями. Ситуация требует выработки единой цифровой политики, которая устроит всех участников образовательного процесса.

Задача для героев:

Составить «Цифровой кодекс» с рекомендациями по времени, содержанию и сочетанию с традиционными занятиями.

Кейс 2. «Гаджет или погремушка?»

Герои:

1. **Логопед Светлана (Х):** «Планшет может помочь с артикуляционной гимнастикой, но по 5 минут в день»
2. **Бабушка Валентина (Бумер):** «Лучше натуральные материалы — дерево, ткань, никакого пластика!»
3. **IT-папа Денис (Z):** «VR-шлем для виртуальных экскурсий — это же мечта!»
4. **Мама-психолог Вероника (Y):** «Важно не гаджет, а содержание и наше участие»
5. **Воспитатель Татьяна (Бумер):** «После планшетов дети не могут держать карандаш!»
6. **Музыкальный руководитель Ирина (Х):** «Живое пение нельзя заменить фонограммой!»
7. **Физрук Сергей (Y):** «Есть же умные браслеты, которые считают шаги во время прогулки!»
8. **Дедушка Виктор (Молчаливое):** «Я сделал деревянные игрушки своими руками — вот это ценность!»
9. **Ребенок Милана (Альфа):** «А можно я и на планшете поиграю, и в куклы?»

03:00

Кейс 3. «Идеальный утренник»

Цель игры: спланировать мероприятие, которое понравится детям и будет комфортно для родителей и педагогов.

Контекст:

Подготовка к новогоднему празднику обернулась настоящим противостоянием. Старшие воспитатели настаивают на традиционном сценарии, молодые педагоги предлагают современные форматы, а родители выдвигают противоречивые пожелания. Дети мечтают о совершенно разных праздниках. Организаторам предстоит создать сценарий, который объединит лучшие традиции и инновации, сделав праздник по-настоящему запоминающимся для всех.

Задача для героев:

разработать сценарий праздника, который объединит традиции и инновации.

Кейс 3. «Идеальный утренник»

Герои:

- 1.Музыкальный руководитель Людмила (Бумер): «Классический «В лесу родилась елочка» и хоровод!»
- 2.Заведующий Эльвира (Х): «Праздник должен длиться не более 45 минут — по нормам»
- 3.Мама-организатор Юлия (У): «Давайте устроим квест с поиском подарков!»
- 4.Папа-видеограф Артур (Z): «Сниму 360° видео, чтобы бабушка в другом городе увидела!»
- 5.Бабушка Нина (Молчаливое): «Настоящая елка и живой аккомпанемент на пианино!»
- 6.Воспитатель Елена (Х): «Дети выучат стихи, но не больше 4 строк каждый!»
- 7.Педагог допобразования Анастасия (У): «Сделаем театр теней по мотивам сказки!»
- 8.Нянечка Валентина (Бумер): «Конфетти и блески — потом час убирать!»
- 9.Ребенок Ярослав (Альфа): «Хочу костюм Человека-паука и чтобы все хлопали!»

03:00

Кейс 4. «Что в моем рюкзаке?»

Цель игры: создать единые правила наполнения детского рюкзака для посещения ДОО.

Контекст:

В подготовительной группе участились конфликты между детьми из-за личных вещей, появились случаи аллергии на домашнюю еду, а воспитатели жалуются на переполненные шкафчики и постоянную утерю вещей. Родители выражают недовольство как слишком строгими, так и слишком мягкими правилами. Необходимо срочно разработать четкие и понятные правила формирования содержимого детского рюкзака, которые обеспечат комфорт и безопасность всех детей.

Задача для героев:

Разработать интерактивную памятку с картинками для детей и родителей.

Кейс 4. «Что в моем рюкзаке?»

Участники:

1. **Старший воспитатель Галина (Бумер):** «Только сменная одежда — никаких лишних вещей!»
2. **Молодой воспитатель Кристина (Y):** «Давайте составим тематический список игрушек на неделю»
3. **Мама Светлана (Z):** «Кладу умные часы — так я спокойна за ребенка»
4. **Прабабушка Клавдия (Молчаливое):** «Домашнее печенье и термос с компотом никогда не помешают»
5. **Медсестра Оксана (X):** «Домашняя еда запрещена — у нас диетическое питание!»
6. **Психолог Дарья (Y):** «Любимая игрушка помогает адаптации — это научный факт»
7. **Папа Михаил (X):** «Сделаем индивидуальные шкафчики с фото ребенка»
8. **Нянячка Тамара (X):** «Все должно быть подписано, иначе будет путаница!»
9. **Ребенок София (Альфа):** «Хочу показать новую куклу Лене — она такая красивая!»

03:00

Кейс 5. «Спасатели времени»

Цель игры: создать гибкий и эффективный режим дня в группе, который устроит детей, родителей и воспитателей.

Контекст:

Ежедневно в детском саду теряется более часа продуктивного времени из-за затянувшихся организационных моментов: одевания, приемов пищи, переходов между занятиями. Воспитатели работают на пределе возможностей, дети устают от постоянной спешки, а родители жалуются на поздние прогулки и сдвинутый режим дня. Требуется срочная оптимизация режима дня, которая сохранит здоровье детей и облегчит работу педагогов.

Задача для героев:

Разработать «Режим дня с человеческим лицом» — создать красочное интерактивное расписание с иллюстрациями, которое учитывает биоритмы детей, включает элементы игры и помогает плавно переходить от одного вида деятельности к другому.

Кейс 5. «Спасатели времени»

Герои:

1. **Воспитатель Лидия (Бумер):** «Подъем в 8:00, завтрак в 8:30 — минута в минуту!»
2. **Заведующий Андрей (X):** «Оптимизируем процессы — у нас 20 минут теряется на одевание!»
3. **Мама-психолог Инна (Y):** «Детям нужны переходные ритуалы, а не резкие команды»
4. **Папа-менеджер Роман (Z):** «Визуальные таймеры и геймификация — одеваемся наперегонки!»
5. **Музыкальный руководитель Екатерина (X):** «Используем музыкальные сигналы для разных режимных моментов»
6. **Нянечка Зоя (Бумер):** «Кто последний оделся — тот моет руки после прогулки!»
7. **Педагог-организатор Арина (Y):** «Превратим сборы на прогулку в игру «Одень медвежонка»»
8. **Бабушка Валерия (Молчаливое):** «В наше время песней собирали — и все бежали!»
9. **Ребенок Максим (Альфа):** «Я не могу быстро — у меня шнурки!»

03:00

Кейс 6. «Детский сад без границ»

Цель игры: спроектировать программу сотрудничества детского сада с внешним миром (родителями, городской средой).

Контекст:

Детский сад столкнулся с проблемой изолированности от городской среды. Дети мало знакомы с профессиями, культурными учреждениями и социальной жизнью города. При этом существующие форматы экскурсий устарели и неинтересны современным детям. Администрации предстоит разработать программу социального партнерства, которая откроет детям город как образовательное пространство, используя как традиционные, так и цифровые форматы взаимодействия.

Задача для героев:

Составить карту социальных партнеров детского сада и план мероприятий на квартал.

Кейс 6. «Детский сад без границ»

Герои:

1. **Заведующий Станислав (X):** «Все экскурсии только по официальным договорам!»
2. **Старший воспитатель Раиса (Бумер):** «Библиотека уже 20 лет с нами сотрудничает!»
3. **Мама-блогер Алиса (Z):** «Организуем прямые эфиры из зоопарка для всех родителей!»
4. **Папа-спортсмен Игорь (Y):** «Приглашу олимпийского чемпиона на встречу с детьми!»
5. **Дедушка Борис (Молчаливое):** «Проведу урок мужества у памятника героям!»
6. **Воспитатель Наталья (X):** «Нужно 3 дня на согласование каждого выезда!»
7. **Психолог Виктория (Y):** «Подготавливаю детей к каждой встрече с незнакомыми людьми»
8. **Музыкальный руководитель Галина (Бумер):** «Выступим с концертом в доме престарелых!»
9. **Ребенок Тимофей (Альфа):** «Хочу посмотреть как делают мороженое! И попробовать!»

03:00

РЕФЛЕКСИЯ

Вопросы для обсуждения после игры:

1. Что нового вы узнали о ценностях и сильных сторонах других поколений?
2. Как вы смогли эффективно сотрудничать, несмотря на различия поколений?
3. Какие инсайты вы получили о роли лидера в мультипоколенческой команде?
4. Как вы можете применить этот опыт в реальной работе?