

Технология кадрового обеспечения через формирование неформального сообщества «Содружество вожатых Ямала»



Авторы – Наталья Коняхина, Павел Серенко

Технология позволяет, определив главную мотивацию людей на нужный нам вид деятельности, выстроить систему привлечения и отбора нужных нам новых участников, поддержания интереса к деятельности и профессионального роста. Система реализуется через цикл образовательно-мотивационных семинаров и позволяет в течение максимум двух циклов создавать неформальное сообщество с заданными ценностями и формировать внешне привлекательную субкультуру.

Исходной проблемой было отсутствие на Ямале собственной системы подготовки кадров для детского отдыха (вожатых, аниматоров, руководителей смен) при ежегодной потребности в 400-500 человек. Традиционные схемы, задействующие педагогические и другие высшие учебные заведения (система «педотрядов»), для ЯНАО неприменимы из-за отсутствия больших дневных ВУЗов. К работе в лагерях Ямала привлекались педотряды из других регионов, что по разным причинам не устраивало заказчика. Требовались свои кадры из числа молодежи Ямала. Целевой группой являются молодые люди студенческого возраста, проживающие в маленьких городах и поселках (на Ямале нет больших городов), и ямальские студенты, обучающиеся за пределами округа (в основном, в Тюмени, Кургане, Москве, Санкт-Петербурге).

Следует отметить, что из-за слабо развитой транспортной инфраструктуры молодежь Ямала остро испытывает потребность в неформальном общении; в основном эта потребность удовлетворяется в рамках окружных молодежных проектов (слеты, лагеря, семинары, фестивали и т.д.). Соответственно, в качестве главного мотива на работу в летних лагерях для молодежи Ямала была определена потребность в принадлежности к неформальному сообществу вожатых Ямала.

Была разработана система образовательных проектов, решающих основные задачи: привлечение новых людей, формирование корпоративной культуры, формулирование ценностей, профессиональный рост членов сообщества, трансляция субкультуры культуры сообщества, неформальное общение и эмоциональная поддержка. Система проектов включает в себя 5 ступеней (более 10 проектов различного масштаба ежегодно)+Интернет-сайт; обеспечивает существование развивающегося ценностного сообщества численностью около 500 человек.

Система была разработана и апробирована в Ямало-Ненецком автономном округе в 2004-2005 г.г. по заказу департамента по молодежной политике ЯНАО. При реализации проектов участниками было придумано немало новых технологий («Коллективный танец», «Дебат-футбол», «Знак» и другие). Создание их было технологически обусловлено одной из ценностей Содружества вожатых Ямала («создание нового»).

Имеются акты последующего применения технологии для создания молодёжных сообществ в различных регионах России.