Управление событийными пространствами школьников
в условиях антропологических рисков

Айдар Фаррахов

АННОТАЦИЯ В статье обосновывается необходимость фиксации особенностей управления событийными пространствами для школьников в условиях кризиса. Перед событийными пространствами стоит гуманитарная задача поддержки школьников в период взросления и кризиса. Это попытка исследования, что сделали эти пространства для того, чтобы устоять на рынке в условиях непрекращающегося кризиса 2020–2022 гг. Целью исследования является фиксация практик, подтверждающая, что в нынешних реалиях существуют особенности управления. За основу исследования взято анкетирование Ассоциации Программных детских лагерей и участников первого Слета программных лагерей, который прошел с 23 по 25 февраля 2022 года в Санкт-Петербурге. В анкетировании приняли участие 10 регионов РФ, 25 организаций, работающие в сфере детского отдыха. Опрос негосударственных программных лагерей выявил уязвимость данных организаций в условиях кризиса. Задачей анкетирования было определение степени влияния эпидемии коронавируса на развитие бизнеса негосударственных образовательных компаний. Вопросы, которые были заданы предпринимателям в дополнительном образовании: как изменился спектр услуг, оказываемых школьникам и их родителям, какие управленческие действия привели к устойчивости и сохранению компаний, каким образом трансформировалась команда, какие управленческие навыки были приобретены в процессе прохождения кризиса. Мы видим, что на данный момент не собраны в достаточном количестве материалы по исследованиям на тему устойчивости событийных пространств, в частности программных лагерей, в период пандемии. Мы не обнаружили исследований на тему устойчивости подобных организаций. И этот вопрос требует дополнительного изучения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА Событийное пространство, самоопределение подростков, антихрупкость, пространства самоопределения, программные лагеря.

БЛАГОДАРНОСТИ Автор выражает благодарность членам Ассоциации Программных детских лагерей, а также участникам Слета программных лагерей.

DOI 10.22394/2078–838X-2023–2-78-87



Айдар Анисович ФАРРАХОВ

Магистр программы «Управление образованием» НИУ ВШЭ, генеральный директор ООО «АРТ Личность», 191167, РФ, Санкт-Петербург, Кременчугская ул., 19, корп. 2, пом. 10-Н.
E-mail: aidar_farrakhov@mail.ru

Тема событийных пространств актуальна в России. Современные реалии таковы, что государство активно развивает проекты в области самоопределения школьников: нацпроекты «Наука», «Билет в будущее», «Большая Перемена», «Кванториумы» и т. п. В настоящее время в России открываются и функционируют различные пространства событийного, профориентационного характера, как на государственных платформах, так и в частном секторе дополнительного образования, компании развивают корпоративные программы для подростков, видна активность некоммерческих организаций в открытии событийных пространств для школьников. Мы постарались провести ранжирование таких пространств с точки зрения формата, территории охвата, целевой аудитории, периода (таблица 1).

Пространства в данной статье будут рассматриваться как физические событийные пространства, в которые приходят школьники (событийное пространство связано с идеей в философии как процесса самоопределения личности с помощью искусства) [Лотман, 1990]. Речь идет о том, что в момент взросления школьникам необходимы событийные пространства, они нужны школьникам в определенных видах деятельности, таких как лагеря, пространства самоопределения, проекты по трудоустройству старшеклассников в летний период. Мы

Таблица 1. Существующие событийные пространства в России

Форматы	Территория охвата	Целевая аудитория	Период участия	Что входит в программу	Навыки
Корпоративные программы	Россия, региональные проекты нахождения компаний по месту осуществления деятельности	Дети сотрудников компаний, а также внешние участники-подростки, заинтересовавшиеся направлениями в компании (7–17 лет)	Программы от однодневных до нескольких лет	Лекции, тренинги, экскурсии, проектная деятельность, лагеря, встречи с профессионалами. Открытие специализированных школ	Hard/Soft Skills
Социально-образовательные проекты корпораций	Крупные города, Санкт-Петербург, Москва, города-миллионники	Школьники, 7–17 лет	Программы от однодневных до года	Тренинги, проектная практическая деятельность, лекции	Hard/Soft Skills
Олимпиада кружкового движения НТИ Junior	Россия	Школьники, 5–11 классы	Программы от нескольких месяцев до нескольких лет	Соревнования цифровых компетенций, машинное обучение	Hard/Soft Skills
Города профессий	Крупные города, Санкт-Петербург, Москва, города-миллионники	Дошкольники, школьники 7–15 лет	Однодневные программы. Программы выходного дня	Примерка профессий в игровом формате	Soft Skills
Временное трудоустройство (Биржи труда для подростков)	Россия	Подростки 14–17 лет (согласно ТК РФ)	От одного до трех летних месяцев	Озеленение, курьерская служба, разнорабочие	Hard/Soft Skills
Национальные проекты (Билет в будущее, Большая Перемена)	Россия	Участники 5–11 классы	Возможно участие от одного месяца до полугода	Лекции, тренинги, встречи с профессионалами	Soft Skills
Профориентационные события (фестивали)	Россия	Участники 7–11 классы и их родители	От одного до нескольких дней	Лекции, практические площадки – примерка профессий, встречи с экспертами. Встречи с вузами, компаниями	Soft Skills
Социальные проекты	Россия и регионы	Школьники 14–17 лет	Различные временные форматы	Практика, рабочие группы. Первый рабочий опыт. Знакомство с профессиями	Hard/Soft Skills
Частные кружки робототехники и инженерии	Города от 100 000 жителей	Школьники 7–15 лет	От месяца до нескольких лет	Тренинги, проектная деятельность	Hard/Soft Skills
Частные центры профориентации	Города от 500 000 жителей	Школьники 7–17 лет	От месяца до года	Профтестирование, тренинги по профессиям	Soft Skills
Детские лагеря профессий	Россия	Школьники 7–17 лет	Срок – одна каникулярная смена	Проектная деятельность, примерка профессий	Hard/Soft Skills
ЦМИТы, Кванториумы	Россия	Школьники 7–17 лет	От месяца до года	Рабочие проекты, создание полезных моделей	Hard/Soft Skills

говорим о том, как вырастить у школьника способность к самостоятельному самоопределению, а также умение и готовность вырабатывать свое отношение к настоящему, к действительности, к тому непростому времени, в котором он взрослеет. Событийные пространства могут быть качественным результативным инструментом для понимания школьником своих возможностей, для понимания, куда двигаться дальше в быстро меняющемся и неустойчивом мире. Событийное пространство строится как насыщенное, наполненное пространство, необходимое школьнику в момент взросления, в котором выстраивается возможный примерный план на ближайший период жизни.

Нам также близко описание событийного пространства Джона Урри – британского ученого, социолога, – где он сравнивает событийные пространства и приводит в пример образ «дома» как недвижимого пространства, среды, предполагающей фиксированные смыслы и фиксированность практик, «гостиничного холла» или «мотеля», который связан случайными взаимодействиями. Еще одна

метафора, упомянутая Урри, – описание событийного пространства, пространства самоопределения как «корабля, т. е. своеобразного пространства-инструмента, которое связывает различные области социального воздействия на индивидуума» [Urry J., 2000].

По словам современных исследователей, самоопределение школьников, работа событийных пространств в настоящее время проходит в ситуации последствий пандемии, в условиях изменения мировых, государственных, социальных порядков. Происходят глобальные сдвиги в политическом устройстве мира, экономике, образовании. И именно поэтому такая ситуация заставляет, стимулирует человека из образования изменяться, а школьников – развиваться и искать себя, исходя из понимания, что ничего постоянного не существует. Возникает запрос на профессиональную поддержку, обучение навыкам, на профессиональное сопровождение школьников старших классов и их семей в вопросах становления личности, взросления и понимания – «кто я в этом мире?». Что делать семье, какой маршрут выстраивать с точки зрения дополнительных активностей? Тенденции развития событийных пространств для детей состоят в том, что они развиваются за границами формальных учреждений образования. Это движение становится разнообразным и принимает непривычные форматы, такие как событийные пространства [Поливанова и др., 2020]. Такие событийные пространства помогают школьникам получать первый взрослый самостоятельный опыт самоопределения. Необходимость таких пространств обусловлена тем, что в дополнительном образовании возможно построение системного отношения к самоопределению подростка, учитывая его возможности, особенности и вызовы, которые перед ним стоят.

ПРОИСХОДЯТ ГЛОБАЛЬНЫЕ СДВИГИ В ПОЛИТИЧЕСКОМ УСТРОЙСТВЕ МИРА, ЭКОНОМИКЕ, ОБРАЗОВАНИИ. И ИМЕННО ПОЭТОМУ ТАКАЯ СИТУАЦИЯ ЗАСТАВЛЯЕТ, СТИМУЛИРУЕТ ЧЕЛОВЕКА ИЗ ОБРАЗОВАНИЯ ИЗМЕНЯТЬСЯ, А ШКОЛЬНИКОВ – РАЗВИВАТЬСЯ И ИСКАТЬ СЕБЯ, ИСХОДЯ ИЗ ПОНИМАНИЯ, ЧТО НИЧЕГО ПОСТОЯННОГО НЕ СУЩЕСТВУЕТ

В педагогике существует понятие, которое сочетается с определением «событийное пространство» – это «образовательная среда». В книге В. А. Ясвина [2001] приводится определение образовательной среды как системы, которая влияет на формирование личности, а также совокупности содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении возможностей для саморазвития школьников. В данном контексте среда рассматривается как площадка, пространство для освоения действительности.

В подростковом возрасте для старшеклассника важным компонентом развития личности является самоопределение «кто я?», выражение собственного мнения, своей позиции. Освоение среды и научение в ней жить, работать, развиваться, сотрудничать. Среда помогает сформировать собственные стратегии. Событийные пространства помогают формировать личность – «бытие определяет сознание». Пространства событийные, пространства самоопределения создают для подростка среду, в которой он получает опыт. В этом возрасте школьник находится в формировании своего мировоззрения. Он ищет возможность быть понятым. Событийные пространства помогают «примерить профессию», получить первый рабочий профессиональный опыт, развить необходимые навыки, найти друзей, увидеть свои перспективы, попробовать построить свои планы на будущее, сделать первые шаги к пониманию: что мне нравится, а чем совсем не нравится заниматься.

Практически не существует исследований на тему особенностей управления событийными пространствами для школьников в условиях кризиса. В частности, практически не исследованы проблемы управления детскими программными лагерями во время пандемии,

и как «антихрупкость» обеспечивала их устойчивость. На сегодняшний день качественных и количественных исследований, которые бы позволили увидеть, какие стратегии использовали во время пандемии частные образовательные организации (программные лагеря), недостаточно.

Данным исследованием мы хотим проверить, действительно ли такие вызовы, как пандемия, могут влиять на устойчивость организаций, или же наше исследование покажет отсутствие причинно-следственных связей между условиями выживания пространств в условиях ковида, и устойчивость, «антихрупкость» событийных пространств находится совсем в другой плоскости и не всегда зависит от внешних агрессивных факторов.

Теоретическая рамка исследования

Футуролог Жаме Кассио из Института будущего утверждает, что сейчас человечество живет в эпоху хаоса и происходит слом структуры. Реальность меняется. Нужны новые инструменты, подходы. То, что ранее работало, сейчас не функционирует. Ситуации становятся неадекватны нормальности. То, что происходит, не вмещается в привычные рамки, и нам сложно понять общую картину [Medium, Jamais Cascio]. Это показывают появившиеся научные статьи о влиянии эпидемии коронавируса на процессы в управлении компаниями [Попов, Соловьева, 2020]. Ковид бросил вызов предпринимателям, бизнесу [Osterholm, Olshaker, 2022].

Нассим Талеб ввел такое понятие – «антихрупкость». Обладающий таким качеством субъект при любом развитии событий становится сильнее, и эта неконтролируемая ситуация дает ему выгоду [Талеб, 2022].

Определение событийных пространств, событийности находит утверждение в современных работах. Б. Д. Эльконин и И. Д. Фрумин в своей статье «Образовательное пространство как пространство развития» рассказали об образовательном проекте, где показан период построения событийности детской и взрослой жизни, показано рождение новых форм [Фрумин, Эльконин, 1993].

Мы проанализировали теорию И. Адизеса [2017] и модель Л. Грейнера [Модель роста...], где каждая компания проходит определенный цикл развития. Модель Адизеса описывает 10 жизненных циклов развития компании, модель Грейнера показывает переход от одного цикла к другому через кризисы. Данные модели легли в основу экспериментальной части исследования, где мы провели анализ опыта программных лагерей со структурой развития частного образования в критической период. Модель Грейнера, по нашему мнению, лучше подошла для описания процессов развития компании с точки зрения управления.

Устойчивость компаний в период пандемии

Пандемия «заставила» закрыть многие виды деятельности. COVID-19 оказал глобальное влияние и на работу частных компаний в сфере детского отдыха. Например, если говорить о таких событийных пространствах, как летние лагеря, то в период пандемии 2020–2021 гг. (по опросам ВЦИОМ 30 июля 2020 г.) 88% родителей не готовы были отправлять своего ребенка в лагерь [ВЦИОМ]. В 2020 году лагеря открылись только в 44 федеральных округах. Роспотребнадзор ограничил загрузку лагерей в 2020 г. вполовину, в 2021 г. было разрешено 75% загрузки. В 2019 году работало свыше 54 000 лагерей (большая часть из которых пришкольные). По сравнению с допандемийным 2019 годом число лагерей уменьшилось в 6 раз. В 2020 году работали только 9000 лагерей [Парламентская газета, 2020]. Официальная статистика не фиксирует закрытие частных программных лагерей.

В существующих работах недостаточно раскрыты вопросы о том, какие предпринимательские риски были у частных образовательных организаций, что пришлось изменить в менеджменте руководству, какие управленческие ошибки привели к торможению или закрытию. И наоборот – если бизнес устоял, то какие управленческие решения помогли преодолеть непредсказуемые последствия пандемии, какие инструменты управления дали возможность пройти кризис и остаться на плаву, сохранив образовательный проект [Гайнутдинов, 2020].

Методы исследования

Выборка не случайна, нами были отобраны частные образовательные компании, работающие на рынке дополнительного образования как событийные пространства более 5 лет. Респондентами стали владельцы организаций.

Исследование проводилось методом анкетирования онлайн, география была определена участниками Ассоциации программных лагерей Санкт-Петербурга и Ленинградской области [Ассоциация Программных Лагерей], а также участниками Слета программных лагерей: Псков, Самарская область, Оренбургская область, Москва, Свердловская область, Крым, Краснодарский край, Республика Татарстан. Нами были опрошены 25 руководителей организаций негосударственных программных лагерей, из них 23 компании, которые смогли пережить пандемию и продолжают работу, и 2 компании, которым пришлось закрыться из-за причин, связанных с COVID-19. Участие в опросе было добровольным. Основой методологии стало открытое исследование консалтинговой компании «Культура инноваций» [Результаты открытого..., 2022].

Анкетирование было направлено на то, чтобы выявить: какие действия производили руководители организаций, чтобы сохранить команду и компанию?

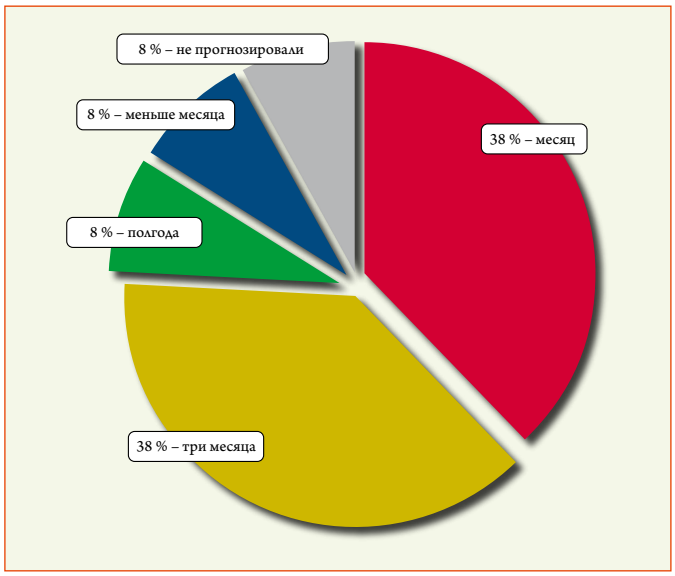
Результаты исследования

Неготовность руководителей организаций к случившемуся карантину отражена в опросе «Готовы ли вы были к случившемуся карантину?». 100% участников опроса не верили в то, что власти объявят карантин.

18 респондентов, а это более 76% опрошенных, считали, что карантин продлится не более 3 месяцев (рис. 1).

У 47% опрошенных в феврале 2020 года была продана родителям основная часть летних путевок. При этом у 40% организаций не было финансовой возможности для продолжения финансовой деятельности – оплаты налогов, заработной платы, аренды помещения, закупки оборудования и подготовки к летней кампании и т. д.

Рисунок 1. Результаты опроса: какова оценка продолжительности карантина на тот период?



На вопрос «Как вы оценивали ситуацию: удастся ли открыть летний сезон вовремя или нет?»:

- 39,1% ответили: «нет, не удастся»;
- 13% – затруднялись ответить;
- 47,8% – верили в то, что смогут открыться.

Более половины респондентов не были уверены в продолжении работы и после карантина. Горизонт планирования 26,1% руководителей организаций оценивали в неделю и менее, от одной недели до месяца горизонт планирования оценивали 21,7% респондентов. И лишь 21% опрашиваемых планировали работу своей организации на период от полугода до года. По итогам этого вопроса почти половина руководителей (47,8%) рассчитывали работу своих компаний всего на месяц вперед.

В период пандемии 2020–2021 гг. 69,6% директоров сохранили свой коллектив. Лишь 17,4% руководителей за 2 года пандемии сократили чуть менее 20% своего персонала. Большая часть владельцев, руководителей смогли сохранить свою команду.

Во время пандемии 26,1% руководителей обсуждали планы организации на будущее совместно с коллективом несколько раз в неделю, тогда как 61% руководителей организаций делали это 2 раза в месяц. Анкетирование показало, что за эти два года руководители стали больше общаться с сотрудниками, делясь

своими мыслями о дальнейших перспективах компании.

На вопрос «Что из перечисленного вы, как руководитель, предпринимали в период пандемии?» опрашиваемые ответили следующим образом (можно было выбрать несколько вариантов ответов):

- 95,7% – «искал новые форматы работы»;
- 69,6% – «обращался в государственные службы для получения поддержки»;
- 52,2% – «стал более гибким, позволял сотрудникам работать на других работах»;
- 52,2% – «предлагал помощь в организации удаленного рабочего места».

По 4,3% собрали следующие варианты ответов:

- «поменяли офис на более бюджетный, оптимизировали все»;
- «выплачивали минимальную зарплату при простое»;
- «выиграли грант от Фонда президентских грантов за 2020 г.»;
- «сократили второстепенные расходы».

Как мы видим, даже в условиях неопределенности предприниматели старались оптимизировать расходы и затраты организаций, при этом сохраняя основную часть команды и помогая сотрудникам в организации удаленных рабочих мест, также руководители не препятствовали работе своих сотрудников в других организациях.

Команда, ее сохранение в период пандемии

При этом двум компаниям из 23 не удалось сохранить команду. Главными причинами невозможности сохранения коллектива они назвали:

- резкое снижение доходов и отсутствие дополнительных источников финансирования;
- психологическое выгорание членов команды в условиях удаленной работы.

На вопрос «Какие факторы позволили сохранить команду?» руководители, сохранившие организацию в период пандемии, ответили:

- 73,9% – «психологическая поддержка команды»;
- 65,2% – «использование технологий и организация условий для удаленной работы»;
- 39,1% – «дополнительные источники финансирования»;
- 4,3% – «понимание и адекватность команды»;
- 4,3% – «общая неопределенность вокруг»;
- 4,3% – «понимание, что это твоя компания, твой лагерь, твои люди».

Услуги. Изменение образовательной составляющей

Далее мы задали вопрос, касающийся оказываемых услуг. «Изменился ли состав образовательных услуг в период пандемии с марта 2020 г. по октябрь 2021 г.?»:

- «остался прежним» – 34,8%;
- «их стало больше» – 30,4%;
- «состав услуг стал меньше» – 26,1%.

На вопрос «Что произошло в вашей организации с образовательной составляющей после пандемии?» ответы распределились таким образом:

- 52,2% – «возникли гибридные программы/онлайн»;
- 39,1% – «отказались от одного или нескольких направлений»;
- 30,4% – «линейка услуг увеличилась»;
- 8,7% – «сменили специализацию».

Сравнивая количество отдохнувших детей в 2020 и в 2021 годах, мы увидели, что к 2021 году ситуация в целом выправилась, показывая следующую статистику:

- в 2020 году отдохнуло детей меньше, чем обычно, у 65,2% респондентов;
- в 2021 году отдохнуло детей меньше, чем обычно, у 47,8% респондентов.

Ситуация через год улучшилась на 17,4%:

- в 2020 году отдохнуло детей больше, чем обычно, у 21,7% респондентов;
- в 2021 году отдохнуло детей больше, чем обычно, уже у 34,8% респондентов.

Ситуация через год улучшилась на 13,1%:

- в 2020 году отдохнуло детей столько же, сколько и до пандемии, у 8,7% респондентов;
- в 2021 году отдохнуло детей столько же, сколько и до пандемии, у 17,4% респондентов.

К 2021 году количество отдохнувших детей увеличилось в два раза больше, чем к 2020 г. Результаты исследования показали, что к 2021 году, к окончанию пандемии, порядка 60% руководителей зафиксировали допандемийные цифры посещения школьниками событийных пространств.

Мы задали вопрос: «Пришлось ли вам покинуть или сменить офис в период или вследствие пандемии?».

- 65,4% ответили, что место и площадь офиса остались прежними;
- 17,4% сменили офис на меньший по площади.

Меры государственной поддержки и финансовое состояние организации

О мерах государственной поддержки слышали 95,7% руководителей, воспользовались мерами 65,2%. При оценке уровня государственной помощи организации в период пандемии голоса распределились следующим образом:

- 34,8% – «она была незначительной»;
- 30,4% – «мы не почувствовали поддержки со стороны государства»;
- 21,7% – «помощи было недостаточно»;
- 4,3% – «помощи определенно было недостаточно, и она распределялась с множеством нюансов и подводных камней, на условиях, которые невозможно было выполнить».

СОБЫТИЙНЫЕ ПРОСТРАНСТВА ТРЕБУЮТ ОРГАНИЗОВАННОСТИ, МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ, ПОСКОЛЬКУ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ОНИ СТАНОВЯТСЯ УЯЗВИМЫМИ

Та помощь, которая предоставлялась без условий, была слишком мала, чтобы позволить команде выжить. Единственная мера поддержки, которая реально помогла – это налоговые каникулы. Большая часть компаний посчитала оказание государственной поддержки незначительным.

Мы попросили оценить финансовое состояние организации к концу 2021 года по сравнению с 2019 годом. 30,4% организаций считают, что оно осталось прежним, 43,5% считают, что оно улучшилось, и только 26,1% считают, что оно ухудшилось. К сожалению, мы не смогли получить от руководителей подробный финансовый анализ деятельности компаний на период начала пандемии. Возможно, эта информация могла бы нам помочь понять, что стало причиной закрытия организаций во время пандемии ковида: недостаток денежных средств на счете, необходимость вернуть денежные средства родителям за не проведенные смены или что-то иное.

Жизнь и работа после пандемии коронавируса

Одни считают, что коронавирус по-прежнему является серьезной проблемой. Другие – что эпидемия практически закончилась и уже не является проблемой. Третьи полагают, что серьезной проблемой эпидемия никогда и не была. Задав этот вопрос руководителям событийных пространств, мы получили следующие ответы:

- 47,8%: «эпидемия коронавируса практически закончилась»;
- 21,7%: «эпидемия COVID-19 по-прежнему является проблемой в России»;
- 17,4% – затруднились с ответом;
- 13% – ответили, что эпидемия коронавируса никогда не была серьезной проблемой в РФ.

Уровень заболеваемости снизился до минимальных значений, отменены основные ограничения. Мы поговорили с руководителями о том, какой стала жизнь после окончания пандемии. Одни считают, что после окончания пандемии коронавируса жизнь в России не отличается от того, что было раньше, до пандемии. Другие считают, что жизнь после окончания пандемии сильно изменилась. 73,9% руководителей ответили, что жизнь после пандемии сильно изменилась, 26,1% считают, что жизнь не изменилась.

Социально-демографический блок

Основной состав опрошенных руководителей (57%) составляют женщины, и только 43% – мужчины. 91% всех руководителей имеют высшее образование. Возраст 52,2%

руководителей – от 45 до 59 лет, 30,4% – от 35 до 44 лет и 17,4% – в возрасте от 25 до 34 лет. Возраст компаний: самой старой организации 29 лет, самой молодой – 5 лет. Из них прекратили работу 2 компании, одной из которых 6 лет, второй 26 лет.

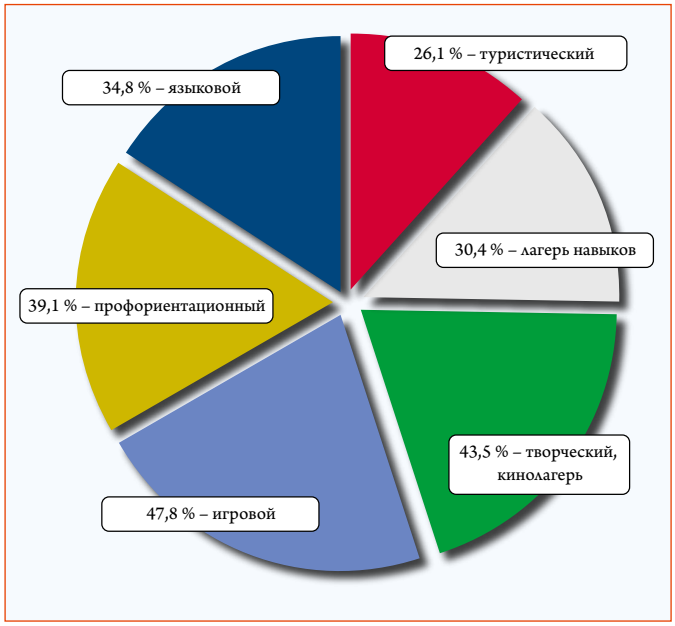
Направления работы программных лагерей, тематики событийных пространств

Опрашиваемые компании работают в нескольких тематиках. Основная часть, более 30%, – это языковые лагеря, почти 40% организаций реализуют профориентационные программы, игровые и творческие смены проводят более 43% компаний. Смены по навыкам проводят 30% опрошенных компаний. Также в списке были перечислены следующие направления: конные лагеря, психологические, спортивные, национальные, IT-программирование (рис. 2).

Дискуссионный вопрос

Полученные результаты позволили выявить, что каждый из руководителей впервые столкнулся с таким кризисом, как длительный карантин, вызванный пандемией COVID-19,

Рисунок 2. Результаты опроса: какую тематику/направление реализует ваш программный лагерь?



с кризисом, с которым никогда не встречался ранее в своей управленческой карьере. Каждый из опрашиваемых проходил этот путь самостоятельно, у каждой организации был свой капитал разного веса и объема перед началом пандемии: капитал финансовый, капитал человеческий, интеллектуальный капитал. У каждого из руководителей был свой подход к вопросу устойчивости организации.

Важно отметить, что анализ результатов опроса позволил установить необходимую постоянную связь между руководителем и сотрудниками, которая указывает на важность поддержки с обеих сторон в этот непростой период.

Таким образом, результаты опроса позволяют нам предположить, что особенности управления устойчивостью событийных пространств для школьников в период кризиса лежат в плоскости поддержки команды. И в этом смысле ошибки, неудачи в ведении своей компании высвечивают этот контекст, в котором работают предприниматели из сферы дополнительного образования, намного ярче, чем достижения.

Выводы

Современным школьникам необходимо жить в событийных пространствах. «Примерять» на себя взрослую жизнь, становиться самостоятельными, учиться принимать сложные, зачастую взрослые решения, самоопределяться. И именно пространства самоопределения, лагеря любой формы, временная работа в летний период помогают им в этом. Задача таких организаций гуманитарная – помочь школьнику, поддержать его в условиях неопределенности. Само собой это не происходит, и школьнику следует помогать через такие организации.

Исследование, проведенное в Ассоциации программных лагерей и среди участников Слета программных лагерей, позволяет утверждать, что большинство участников рынка не были готовы к карантину и временному закрытию организаций.

Также событийные пространства для школьников являются важным и необходимым инструментом в развитии подрастающего поколения с точки зрения социальных, культурных, интеллектуальных знаний, опыта и багажа, необходимых для взросления. И эти

определенные виды деятельности, в частности событийные пространства, требуют организованности, менеджмента, управления, поскольку в условиях кризиса они становятся уязвимыми.

И в этом смысле «антихрупкость» – это то, как эти уязвимые организации справились с теми вызовами, которые обрушились на них за последние три года и продолжают их испытывать на прочность.

Список источников

1. Лотман М. Ю. (1990). Структура художественного текста. М.
2. Urry J. (2000). Sociology beyond Societies. Mobilities for the twenty-first century. London and New York: Routledgep.
3. Поливанова К. Н., Бочавер А. А., Павленко К. В., Сивак Е. В. (2020). Образование за стенами школы. Как родители проектируют образовательное пространство детей. ВШЭ.
4. Ясвин В. А. (2001). Образовательная среда от моделирования к проектированию. М.: Смысл.
5. Medium, Jamais Cascio. Distinguished Fellow, Institute for the Future. Facing the Age of Chaos. https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d (дата обращения 09.06.2022).
6. Попов А. В., Соловьева Т. С. (2020). Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований. Управление, 8(4), 101-108. DOI: 10.26425/2309- 3633-2020-8-4-101-108.
7. Osterholm M. T., Olshaker M. (2022). The Pandemic of Unknowns. Reaching a New Normal in an Age of Uncertainty. Foreign affairs, January 22. https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2022-01-22/pandemic-unknowns#author-info (дата обращения 10.06.2022).
8. Талеб Н. Н. (2022). Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 36.
9. Фрумин И. Д., Эльконин Б. Д. (1993). Образовательное пространство как пространство развития. Вопросы психологии, 1, 24–32.
10. Адизес И. (2017). Стремление к расцвету. Как добиться успеха в бизнесе с помощью методологии Адизеса. М. : Манн, Иванов и Фербер.
11. Модель роста Грейнера. http://chiefengineer.ru/organizaciya-proizvodstva/management/model-rosta-greynera/ (дата обращения 11.06.2022).
12. ВЦИОМ. https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/deti-ostayutsya-doma (дата обращения 05.06.2022).
13. Парламентская газета 02.10.2020. https://www.pnp.ru/social/v-rossii-chislo-otkrytykh-detskikh-lagerey-iz-za-pandemii-sokratilos-vshestero.html (дата обращения 5.06.2022).
14. Гайнутдинов Р. М. (2020). Проектирование программы развития образовательной организации как антикризисная стратегия. МОУ Культурно-образовательный центр «ЛАД», г. Ярославль. DOI: 10.46573/2409-1391-2020-4-39-44.
15. Сайт Ассоциации Программных Лагерей. https://programcamps.ru/ (дата обращения 13.06.2022).
16. Результаты открытого исследования в формате Shared Research «Управление неопределенностью»; март-апрель 2022, консалтинговое агентство «Культура инноваций». https://www.sd.incult.me/ (дата обращения 11.06.2022).



Managing the event spaces of schoolchildren in the context of anthropological risks

Aidar A. FARRAKHOV
Master of the program «Education Management» of the Higher School of Economics, General Director, ART Lichnost LLC.
191167, Russian Federation, Saint Petersburg, Kremenchugskaya str., 19, bldg. 2, pom. 10-N. E-mail: aidar_farrakhov@mail.ru

ABSTRACT The article substantiates the need to fix the features of managing event spaces for schoolchildren in a crisis. Event spaces face the humanitarian task of supporting schoolchildren during the period of growing up and crisis. This is an attempt to explore what these spaces have done in order to survive in the market in the ongoing crisis of 2020-2022. The purpose of the study is to fix practices, confirming that in the current realities there are management features. A study conducted at the Association of Program Camps and among the participants of the program camp meeting suggests that the majority of market participants were not ready for quarantine and temporary closure of organizations. The study was based on surveys of the Association of Programmatic Children's Camps and participants in the first gathering of program camps, which was held from February 23 to February 25, 2022 in St. Petersburg. 10 regions of the Russian Federation, 25 organizations working in the field of children's recreation took part in the survey. A survey of non-state program camps revealed the vulnerability of these organizations in a crisis. The purpose of the survey was to determine the degree of impact of the Covid-19 pandemic on the development of the business of non-state educational companies. Questions that were asked to entrepreneurs in additional education: how the range of services provided to schoolchildren and their parents has changed, what managerial actions led to the stability and preservation of companies, how the team was transformed, what managerial skills were acquired during the crisis. The purpose of the survey was to determine the degree of impact of the Covid-19 pandemic on the development of the business of non-state educational companies. Questions that were asked to entrepreneurs in additional education: how the range of services provided to schoolchildren and their parents has changed, what managerial actions led to the stability and preservation of companies, how the team was transformed, what managerial skills were acquired during the crisis.

KEYWORDS Event space, self-determination of adolescents, antifragility, spaces of self-determination, program camps.

ACKNOWLEDGEMENTS The author expresses gratitude to the members of the Association of Program Children's Camps, as well as to the participants of the Program Camps Meeting.

References

1. Lotman M. Yu. (1990). The structure of the artistic text. M.
2. Urry J. (2000). Sociology beyond Societies. Mobilities for the twenty-first century. London and New York: Routledge.
3. Polivanova K. N., Bochaver A. A., Pavlenko K. V., Sivak E. V. (2020). Education outside the school walls. How parents design their children's educational space. HSE.
4. Yasvin V. A. (2001). Educational environment from modeling to design. M.: Smysl.
5. Medium. Jamais Cascio Distinguished Fellow, Institute for the Future. Facing the Age of Chaos. https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d (accessed 06/09/2022).
6. Popov A. V., Solovieva T. S. (2020). Sustainability of the situation of workers in the context of the COVID-19 pandemic: international research experience. Management, 8(4), 101-108. DOI: 10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108.
7. Osterholm M. T., Olshaker M. (2022). The Pandemic of Unknowns. Reaching a New Normal in an Age of Uncertainty, January 22. Foreign affairs. https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2022-01-22/pandemic-unknowns#author-info (accessed 10.06.2022).
8. Taleb N. N. (2022). Antifragility. How to benefit from chaos. M. CoLibri, Azbuka-Atticus, 36.
9. Frumin I. D., Elkonin B. D. (1993). Educational space as a development space. Issues of psychology, 1, 24–32.
10. Adizes I. (2017). Striving for prosperity. How to Succeed in Business Using the Adizes Methodology. M.: Mann, Ivanov i Ferber.
11. Greiner growth model. http://chiefengineer.ru/organizaciya-proizvodstva/management/model-rosta-greynera/ (accessed 06/11/2022).
12. VTSIOM. https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/deti-ostayutsya-doma (accessed 06/05/2022).
13. Parliamentary newspaper 02.10.2020. https://www.pnp.ru/social/v-rossii-chislo-otkrytykh-detskikh-lagerey-iz-za-pandemii-sokratilos-vshestero.html (accessed 5.06.2022).
14. Gainutdinov R. M. (2020). Designing a program for the development of an educational organization as an anti-crisis strategy. MOU Cultural and Educational Center "LAD", Yaroslavl. DOI: 10.46573/2409-1391-2020-4-39-44.
15. Website of the Association of Program Camps. https://programcamps.ru/ (accessed 13.06.2022).
16. Results of an open study in the Shared Research format "Uncertainty Management"; March - April 2022, Culture of Innovation consulting agency. https://www.sd.incult.me/ (accessed 11.06.2022).