

# Как преподавать финансовую грамотность поколению Z

Пермь, 08-12-21

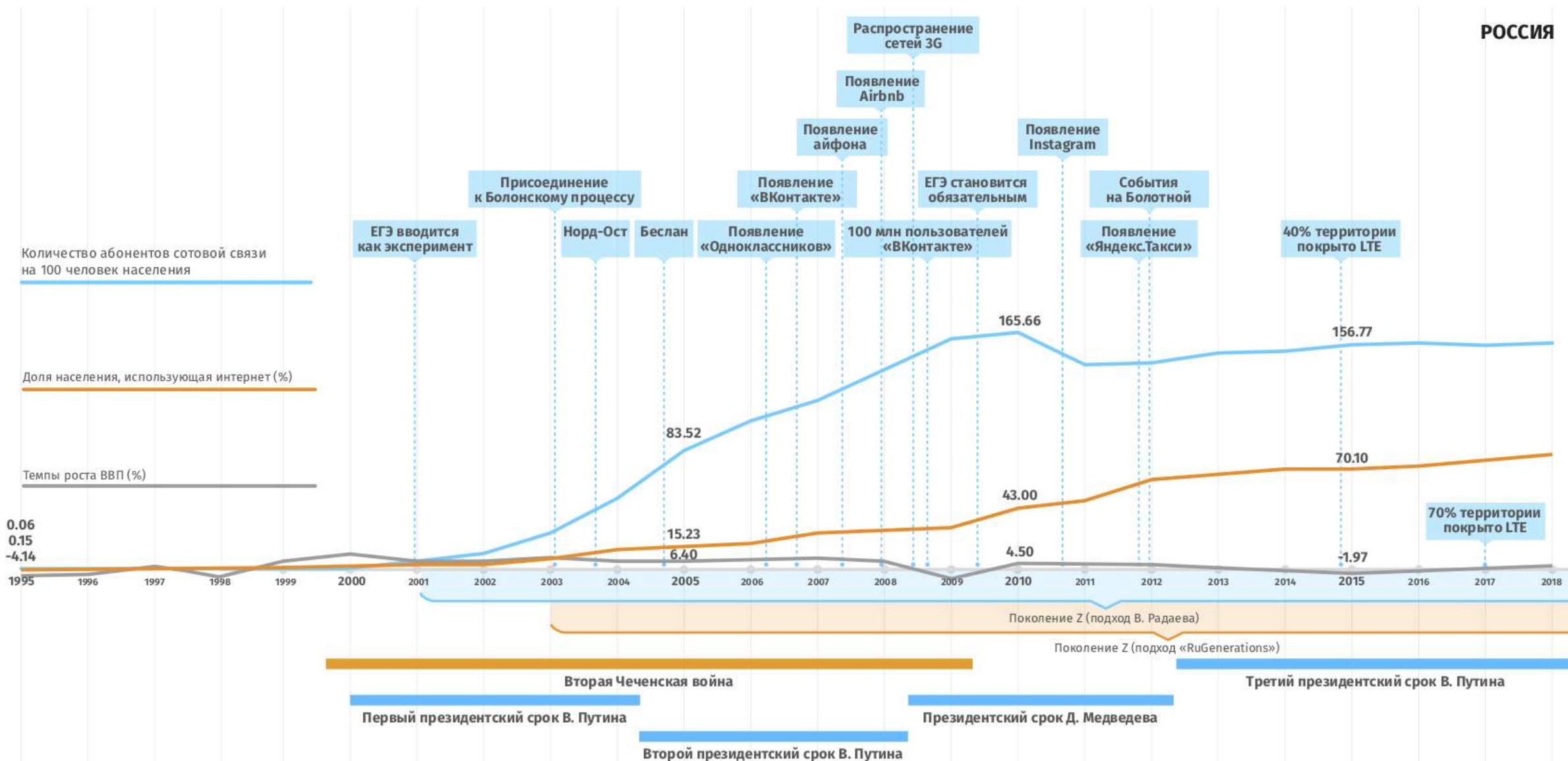


**Финансовая**  
**грамотность в вузах**  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ СЕТЕВОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР



# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОКОЛЕНИЯ РОЖДЕННЫХ ПОСЛЕ 1995 Г.

РОССИЯ



## КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ПЕРВОГО ЭТАПА ИССЛЕДОВАНИЯ



- 
1. Проблема не в поколении: пока межпоколенческие различия не велики
  2. Существует универсальная и страновая специфика поколений
  3. Особенности людей, рожденных после 1995 г., – это не только недостатки
  4. «Промодернистские» ценности (самостоятельность, гедонизм, благожелательность, низкий конформизм и традиционализм) могут определять специфику мотивации
  5. Работа – средство, а не цель:: важно говорить и объяснять преимущества

# 4 ОСНОВНЫХ ВОПРОСА



Темы



Упаковка



Методы  
трансляции

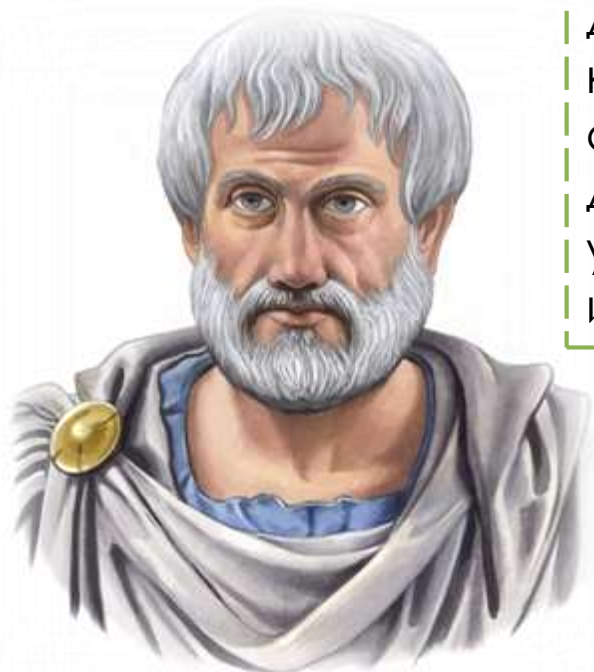


Оценка  
результата



# Финансовая грамотность – это просто и сложно одновременно

Это традиционная «экономика»,  
а не сложная «хрематистика»



наука о ведении  
домашнего хозяйства,  
которую не надо путать  
с «профессиональной  
деятельностью» по  
управлению бизнесом  
и государством

«Отец понять его (Онегина) не мог»



Экономическое образование  
ушло в сторону  
профессионально-  
идеологической парадигмы,  
что снизило его ценность

# Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность во ФГОС 3++



Финансовая  
грамотность в вузах  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ СЕТЕВОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР



Цель обучения экономике заключается в том, чтобы избежать быть обманутым экономистами

Джоан Робинсон,  
ЭКОНОМИСТ

Способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК)



О чем  
говорят  
студенты?

Инвестиции

Заработки

Налоги?

Путешествия?

Как  
назвать  
нашу  
лодку?

~~Экономика/Экономическая  
теория~~

Разумное финансовое поведение

Управление личными финансами

Культура личности

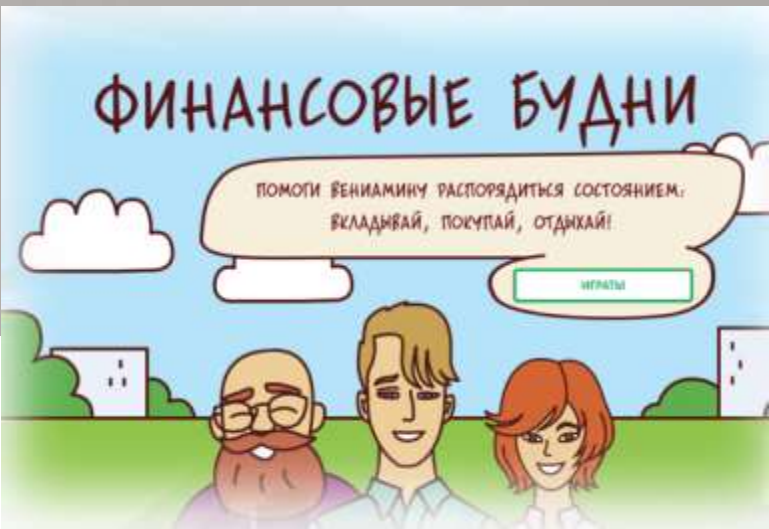
Экономика личных решений

Экономика личных ожиданий

~~Основы финансовой грамотности~~



# Что наша жизнь? Игра?



Финквест



Финансовый  
навигатор



Финансовый  
регулятор



Финансовые  
истории



А чего в  
проекте  
нет?

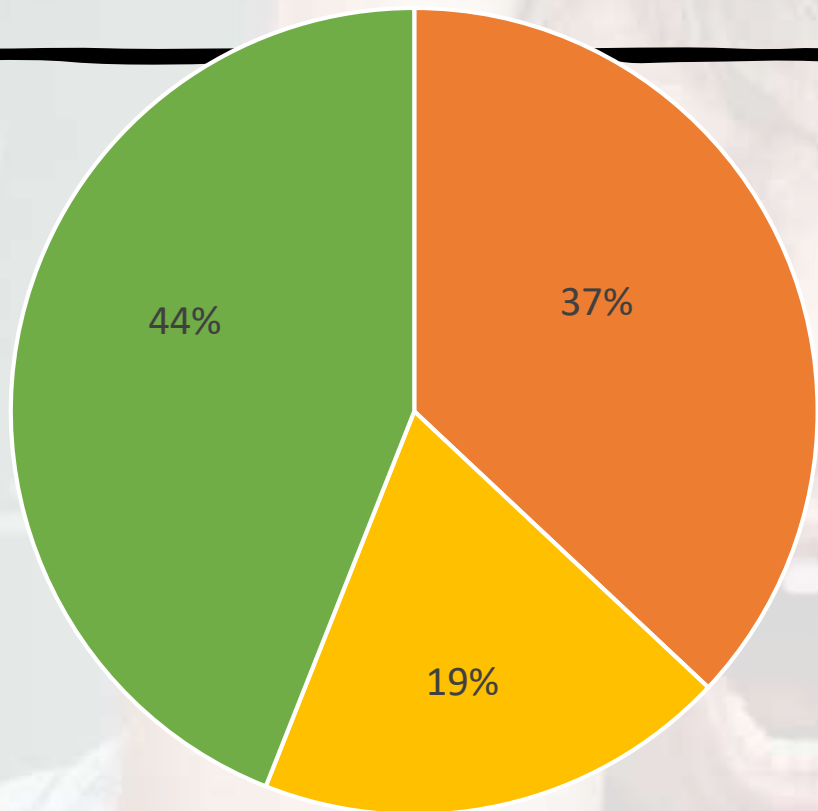
Как понять, что в  
итоге получилось?

---



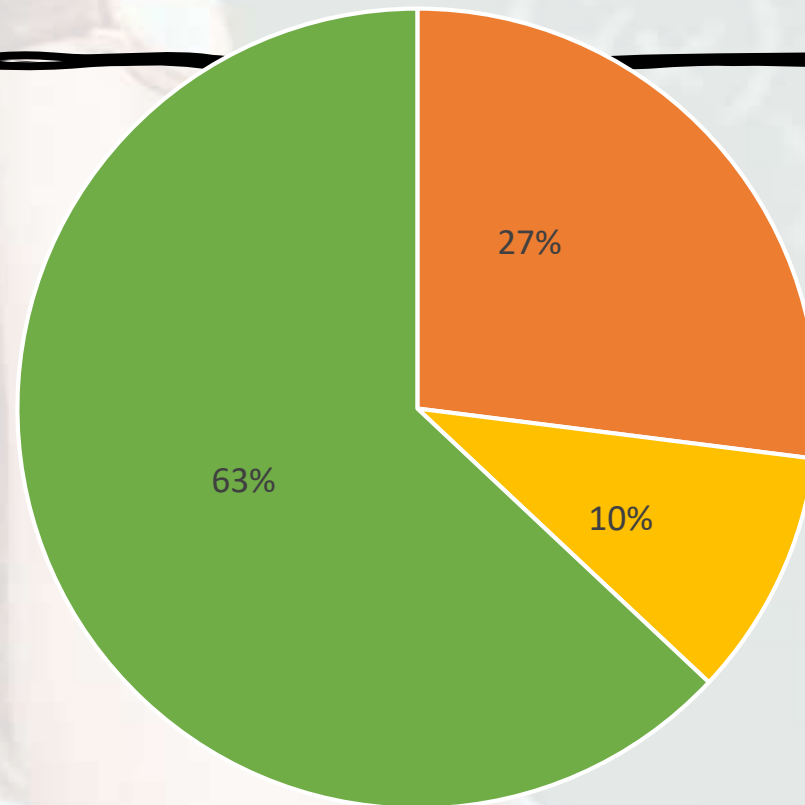
# Рост знаний?

контрольная группа



- уровень знаний снизился
- уровень знаний не изменился
- уровень знаний повысился

экспериментальная группа



- уровень знаний снизился
- уровень знаний не изменился
- уровень знаний повысился

# Изменение поведения: методология анализа данных

---

---

Правильно смотреть не только выбор и не только доходность (понимание условий), а еще и перемещения по сайту, то есть поведение.

Выбор доходности – хороший индикатор правильного поведения, при условии **самостоятельного выбора**, тем не менее, остается **риск** случайного выбора «правильного» продукта.

Вывод: нужно «прикручивать» определенные технические возможности при разработке сайта для отслеживания поведения



# КАК РАБОТАТЬ С РОЖДЕННЫМИ ПОСЛЕ 1995 Г. (СОВЕТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И HR-СПЕЦИАЛИСТОВ)

<b>1. ИСПОЛЬЗОВАТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД В МОТИВАЦИИ</b>	<p><i>«Хорошенько посмотреть на человеческие качества сотрудника, если точнее - на его мотивацию по поводу того, чего он вообще от жизни хочет. Задавать дополнительные уточняющие вопросы о том, что человеку важно – деньги или развитие; вертикальный или горизонтальный рост».</i></p> <p><i>(HR-специалист)</i></p>
<b>2. ДАВАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ДЕЛАТЬ ВЫБОР И УВАЖАТЬ ЕГО</b>	<p><i>«Давать возможность или хотя бы иллюзию выбора. Если сказать стажеру: «У тебя будет социальный пакет: раз, два, три, четыре, пять, шесть, семь, 10» или сказать, что «У тебя есть 15 вариантов, ты можешь сам себе выбрать», он выберет то, где можно выбрать».</i></p> <p><i>(HR-специалист)</i></p>
<b>3. ПОКАЗЫВАТЬ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ</b>	<p><i>«Проработать программу обучения, чтобы мотивировать человека на более долгую совместную работу. Помогать в освоении каких-то новых инструментов, чтобы он не засиживался на одном месте, вовремя подстегивать, делать индивидуальный план развития, надо вовремя акцентировать внимание на повышении квалификации данного сотрудника».</i></p> <p><i>(HR-специалист)</i></p>
<b>4. УЧИТЬ ИСПРАВЛЯТЬ ОШИБКИ, А НЕ «ПЕРЕКЛЮЧАТЬСЯ» НА ДРУГОЕ, КОГДА ЧТО-ТО НЕ ПОЛУЧАЕТСЯ</b>	<p><i>«Лечить болезни», то есть объяснять, что они делают не так и показывать, как надо. У них гибкий мозг, они открыты к диалогам, к новым знаниям, разным людям нужны разные аргументы, но в целом они поддаются воздействию, обучению, как никто другой».</i></p> <p><i>(HR-специалист)</i></p>
<b>5. ДЕТАЛЬНО ПРОГОВАРИВАТЬ ВСЕ ПРАВИЛА ИГРЫ</b>	<p><i>«Они не признают заданных правил, если не понимают их целесообразности. Но они уважают договоренности, если они понимают, зачем они нужны и сами участвуют в их выработке».</i></p> <p><i>(Школьный учитель)</i></p>
<b>6. ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПОЗИТИВНЫЕ СТИМУЛЫ</b>	<p><i>«Хвалить их за большое и малое, публично и индивидуально. Потому что с вас не убудет, даже если не за что похвалить, все равно можно найти за что».</i></p> <p><i>(Преподаватель в университете)</i></p>
<b>7. ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВОВЛЕЧЕНИЕ ДЛЯ МОТИВАЦИИ К РУТИННЫМ ЗАДАЧАМ</b>	<p><i>«Если рутинные задачи реально сложноваты, они начинают «сливаться». Надо находить заход, после которого людям начинает быть интересно. Они начинают понимать, для чего это занудство, нагромождение формул».</i></p> <p><i>(Преподаватель в университете)</i></p>
<b>8. МЕНЯТЬСЯ ВМЕСТЕ С МИРОМ И МОЛОДЕЖЬЮ</b>	<p><i>«Быть открытыми к новым тенденциям, к новым требованиям мира, быть гибким и готовым идти на компромиссы с новыми специалистами».</i></p> <p><i>(HR-специалист)</i></p>

5 марта 2021 года – ...

# ФИНРАЗУМ 2021

Полупозитивные вебинары для преподавателей финграмотности

✓ Маяк ЭФ

✓ Как говорить со студентами о....



**Финансовая**  
**грамотность в вузах**  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ СЕТЕВОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР



<https://fingramota.econ.ms>