

РАННЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕТЕЙ ПОСРЕДСТВОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА

В. А. Хохлов

Согласно статистическим данным ознакомительные поездки в учреждения, организации и предприятия являются на сегодняшний день одним из наиболее популярных видов в направлении «Образовательного туризма». Если 30–40 лет назад образовательный процесс в школах предусматривал проведение бесплатного и обязательного общего и политехнического (знакомящего в теории и на практике со всеми главными отраслями производства) образования для всех детей до 17 лет, проводя тесную связь обучения с общественно-полезным трудом, то сегодня такая практика в системе образования практически отсутствует. И это не мудрено: практически все предприятия, которые раньше приглашали школьников на экскурсии, были государственными и включались в программу образования детей по первому зову. Сегодня ситуация кардинально другая — частный бизнес не заинтересован работать с подрастающим поколением и ставит перед собой в основном задачи по увеличению эффективности своего производства. Тем не менее, спрос на такие экскурсии до сих пор достаточно высок.

Сегодня можно констатировать тот факт, что большинство туристских мест ориентировано на постоянный и большой поток туристов, соответственно, экспозиции и материалы, представленные на обозрение, несут лишь демонстрационную функцию, не раскрывая всей сложности организации трудового процесса. Кроме этого, в редких местах предусмотрено интерактивное взаимодействие посетителей с экспозицией, а, как известно, именно деятельностный подход в педагогике признан одним из самых успешных в достижении образовательных целей. Именно поэтому, на наш взгляд, форма проведения экскурсий на действующее

производство является наиболее достойной альтернативой аудиторным занятиям по профессиональной ориентации школьников и дошкольников.

Если рассматривать форму образовательного туризма в виде экскурсий на производство, то первой, на наш взгляд, проблемой является отсутствие заинтересованности у предприятий и организаций. В результате этого иногда даже в крупных городах учителям или родителям не удается найти производство, которое готово принять детей на экскурсию. Стоит ли говорить о малых населенных пунктах, где выбор предприятий очень мал. В такой ситуации говорить о регулярности подобных экскурсий не приходится – предприятия и организации не готовы принимать большое количество экскурсионных групп на своей территории, некоторые ограничиваются 1–2 подобными мероприятиями в год. Таким образом, проблема доступности промышленных площадок для экскурсий ограничивает использование образовательного туризма в системе дополнительного образования и актуализирует следующие проблемы:

- дети, посетившие одну экскурсию на какое-либо производство, получают представление только о тех профессиях и сферах деятельности, которые «использованы» только в этом производстве, а остальные существующие профессиональные виды деятельности остаются неохваченными детским вниманием. Говорить о посещении в течение учебного процесса различных производственных площадок не приходится, поэтому чаще всего дети ограничиваются малым количеством доступных профессий и производств. В результате этого, информация, полученная на подобных занятиях, не формирует у детей широкого представления о профессиях и отраслях народного хозяйства, о возможностях своей профессиональной ориентации. А нерегулярность занятий способствует угасанию впечатлений и информации в памяти ребенка, невозможности провести обобщение и сравнение;

- как правило, экскурсии на производство проводятся разными предметными педагогами, ставящими перед собой углубление знаний по определенной школьной дисциплине. Например, учитель физики ведет школьников на радиозавод, ставя перед собой цель — показать электромагнитное поле в действии, акцентируя внимание детей именно на этом процессе. В результате такого подхода говорить о единообразии предоставления информации детям о профессиях не приходится, если понимание и формируется, то производится это достаточно спонтанно, обретая неустойчивую форму. Все же, подобные экскурсии должны иметь метапредметное значение. Проблемы проведения экскурсий можно выделить следующие:

- экскурсоводы, работающие на предприятиях, как правило, обычными инженерами, специалистами, не имеют специальных знаний и опыта для понятной, интересной, удерживающей внимание подачи материала детям. В результате этого, зачастую дети забывают более 80% информации, поскольку она кажется им скучной и неважной;

- некоторые педагоги и классные руководители не заинтересованы в проведении занятий вне стен школы. Тем более что даже самое непродолжительное посещение производства не укладывается в рамки одного академического часа, а если говорить о том, что до этого производства нужно еще добираться, то иногда на такое мероприятие необходимо выделить целый день. Конечно, лишь малая часть педагогов готова тратить личное время на такие мероприятия без дополнительной мотивации. Кроме этого, зачастую нагрузка по переговорам с предприятием, по обсуждению с ним программы экскурсии ложится именно на педагога, что также не делает подобную форму занятий привлекательной;

- низкая заинтересованность родителей в реализации данных программ, вследствие этого невозможность организации экскурсий за пределами месторасположения школы. Никто кроме родителей не может профинансировать

участие ребенка в данной экскурсии, даже если само предприятие проводит экскурсию бесплатно — автобус для целого класса никто бесплатно предоставить не сможет, за редким исключением обеспеченных или сельских школ;

- в последние годы на законодательном уровне серьезно ужесточились правила организации групповых перевозок детей в автобусах.

Пытаясь минимизировать, описанные выше проблемы, в Ярославской области была разработана и реализована практика профессионального самоопределения детей посредством промышленного туризма.

Цель практики: содействие раннему профессиональному самоопределению детей на примере существующих предприятий и организаций Ярославской области.

Обучающие задачи:

- расширение представление о многообразии профессиональных возможностей на территории Ярославской области;
- предоставление опыта присутствия и наблюдения во время выполнения специалистами предприятий трудовых действий;
- предоставление опыта выполнения конкретных трудовых действий в рамках стандартов производственных процессов на предприятиях;
- обучение основам охраны труда на производствах;
- предоставление дополнительных возможностей применения полученных в школьной программе компетенций в будущей профессиональной ориентации детей.

Развивающие задачи:

- развитие навыков практического применения знаний, полученных в школе;
- развитие познавательного интереса;
- развитие потребности в профессиональном самоопределении;
- развитие потребности в самообразовании и саморазвитии.

Воспитательные задачи:

- формирование уважения к труду;
- формирование позитивного отношения к профессиям рабочей специализации;
- формирование ценности развития различных личностных качеств, требуемых для тех или иных профессий: трудолюбия, ответственности и исполнительности, наблюдательности, саморегуляции, критического мышления, заботливости и т.д.);
- формирование бережного отношения к результатам человеческого труда.

Целевая аудитория: дети в возрасте от 7 до 14 лет.

Основной идеей практики является интеграция образовательной организации с различными предприятиями и организациями, работающими на территории Ярославской области. Учитывая, что в регионе присутствуют предприятия, работающие в различных отраслях народного хозяйства, образовательный потенциал такой интеграции просто огромен: начиная от мелкого ремесла и предпринимательства и заканчивая лидирующими предприятиями региона. Каждое предприятие обладает уникальным опытом работы, своей историей и может привнести в процесс профессиональной самоориентации детей множество наглядных примеров, способствующих развитию интереса детей к тем или иным профессиям.

Одно дело, когда ребенку рассказывают о профессии кузнеца на уроке, показывают картинки, изделия или видеоматериалы. И совсем другое, когда ребенок надевает рукавицы и маску, берет молот в свои руки и пробует сковать изделие из железа, когда он лично ощущает жар от раскаленного металла, прилагает усилия, держа изделие специальными щипцами, самостоятельно-

но при помощи мехов раздувает огонь. Он видит, в каких условиях работает мастер, как хранятся заготовки. Такой деятельностный подход обеспечивает наиболее глубокое понимание работы кузнеца, уважение к этой профессии. Таким образом, интерактивное действие во время посещения предприятий является наиболее эффективным с точки зрения выполнения целей и задач технологии. Кроме этого, ребенок как бы «примеривает» на себя эту профессию, запоминая собственные ощущения, которые впоследствии повлияют на его профессиональное самоопределение. Помимо этой идеи, консолидация и систематизация опыта, впечатлений и знаний, полученных школьниками на таких производственных экскурсиях, позволит ребенку выстроить систему сравнения и личностного отношения к тем или иным профессиям и отраслям народного хозяйства, и чем больше будет для детей открыто таких предприятий для посещения, тем полнее будет построена система. А наличие такой системы в будущем поможет ребенку сделать осознанный выбор в профессиональном становлении.

Для реализации практики были предусмотрены следующие этапы:

1 этап — подготовительный. Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Как это работает».

В целях реализации практики специалистами центра семейного досуга «Вместе» была разработана дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Как это работает».

В рамках этой программы было определено, что все большинство предприятий на территории Ярославской области условно можно разделить на четыре категории: ремесленные предприятия, сельскохозяйственные предприятия, организации сферы услуг, производственные предприятия. Такое разделение является условным и сделано исключительно в целях реализации данной программы. Кроме этого, используя опыт центра семейного досуга «Вместе» по проведению экскурсий на предприятия, специалисты центра выработали единую структуру подобной экскурсии. Образовательной программой предусмотрено проведение по одной экскурсии на предприятия четырех категорий:

- экскурсия на ремесленное предприятие;
- экскурсия на предприятие сельскохозяйственной отрасли;
- экскурсия на предприятие сферы услуг;
- экскурсия на предприятие производственной сферы.

Также было выявлено, что имеется ряд отраслей (профессий), не представленных на территории региона, например, направление генной инженерии. Эта проблема была решена введением в программу дополнительного занятия, организованного в форме «Круглый стол со специалистом». Даже если в Ярославском регионе таких специалистов нет, имеется возможность пригласить таких специалистов из других регионов или устроить занятие посредством видеоконференции. Помимо этого, одной из составляющих образовательной программы стала образовательная интеллектуальная игра «Брейн-ринг. Профессии», которая стала замыкающим элементом программы, направленным на контроль и закрепление знаний, полученных участниками программы на экскурсиях и круглых столах.

2 этап — переговорный. Проведение переговоров и заключение договоров с предприятиями и организациями Ярославской области.

Этот этап с организационной точки зрения является наиболее трудозатратным и сложным, поскольку подразумевает включение предприятий и организаций, не имеющих отношения к образованию детей, в разработанную образовательную программу. Тем не менее, ряд предприятий нашли возможность подключиться к данному проекту. В настоящее время заключены договоры с 11 предприятиями об участии в создании этого образовательного продукта, в том числе, например, НОУ «Ярославский АСК ДОСААФ России», ОАО «Сельскохозяйственное предприятие «Вощажниково», АО «Яргорэлектротранс»,

ООО «Ярославская фабрика валяной обуви», ГУК ЯО «Ярославский государственный театр кукол», ОАО «Аэропорт “Туношна”», ОАО «Гаврилов-Ямский машиностроительный завод “Агат”», УФПС ЯО Филиал ФГУП «Почта России» и др.

Заключение договора с образовательным партнером (предприятием, на котором проводится экскурсия) позволит проработать качественную экскурсионную программу, обучить экскурсоводов предприятия основным принципам проведения образовательных экскурсий, проработать вопрос мотивации персонала, участвующего в этом образовательном проекте. Как показала практика, на переговоры с одним предприятием уходит от 1 до 12 месяцев.

3 этап — договорной. Заключение договоров с родителями на организацию образовательных мероприятий по образовательной программе «Как это работает».

Родители — это неотъемлемая часть образовательного процесса. Именно родитель, до достижения ребенком совершеннолетия, принимает решения и несет ответственность за образование и развитие ребенка, в том числе в сфере ДО. Именно поэтому центром семейного досуга «Вместе» разработаны формы договоров на реализацию образовательной программы «Как это работает», заключаемые именно с родителями.

После заключения договора, родители на родительских собраниях изучают возможности этого проекта, выбирают те производства, на которые хотят отправить своих детей, определяются с примерными датами проведения этих экскурсий. После этого, составляется план мероприятий в рамках этого договора и реализуется образовательная программа «Как это работает».

4 этап — экскурсионный. Реализация программы «Как это работает».

В целях реализации программы «Как это работает» был использован опыт центра семейного досуга «Вместе» по организации интерактивных экскурсий на предприятия. Так, была выработана единая структура экскурсионной программы (см. таблицу 1).

Таблица 1
Структура экскурсионной программы

Наименование части экскурсии	Краткое содержание	Длительность, мин	Ответственное лицо
Настройка	Инструктаж по технике безопасности, о правилах поведения на экскурсии; информирование о возможных последствиях невыполнения правил; представление экскурсовода	5–10	Экскурсионный гид от образовательной организации
История предприятия	При возможности — посещение действующего музея предприятия	5–10	Экскурсовод от предприятия
Экскурсия по службам предприятия	Порядок посещения служб предприятия должен быть выстроен логически в зависимости от начала и окончания производственного цикла, установленного на предприятии. Значимость и место службы в предприятии в целом; краткий рассказ о целях и задачах службы; рассказ о профессиях службы и их функционале в разрезе: процессов, рабочих мест, оборудования, инструментов, материалов с наблюдением за процессами; интерактивный компонент для каждого ребенка	40–60	Экскурсовод от предприятия

Завершение	Предложение участникам задать свои вопросы — ответы на вопросы участников; выдача информационного релиза каждому участнику	5–10	Экскурсовод от предприятия, гид от образовательной организации
------------	--	------	--

Важным составным элементом посещения каждой службы предприятия является интерактивный компонент. В качестве интерактивного компонента могут быть использованы следующие элементы:

- выполнение простой трудовой операции (например, простановка штампа на посылке);
- примерка спецодежды или обмундирования (в том числе одного из элементов, например, каски или рукавиц);
- тактильное изучение производственного оборудования и инструмента (чтобы почувствовать вибрацию, температуру, материал, вес, форму и т.д.);
- «примерка» рабочего места (в прямом смысле — побыть на рабочем месте специалиста, понаблюдать за процессами с рабочего места);
- выполнение игрового задания экскурсовода (найти, достать, открутить, поднять, переместить, услышать, ответить на вопрос и т.д.).

Как правило, экскурсоводы, работающие на предприятиях, сталкиваются со сложностями проведения подобных экскурсий, поэтому грамотно составленная программа позволит увеличить качество проведенного мероприятия. В этих целях предлагается по каждой экскурсии составлять программу в виде таблицы (см. таблицу 2).

Таблица 2

Службы	Краткое содержание	Описание интерактивного компонента	Длительность, мин

Помимо самой программы необходимо вести постоянную работу с экскурсоводами для достижения наилучшего педагогического эффекта. Так, на каждой экскурсии работает экскурсионный гид, выполняющий модерацию экскурсии, контроль дисциплины участников, мягкую корректировку хода экскурсии в случае существенного отклонения экскурсовода от экскурсионной программы.

Еще одно мероприятие, которое может быть проведено с привлечением предприятия — это круглый стол со специалистом. Как правило, оно проводится на территории школы, но также возможно проведение на территории предприятия. Обычно круглый стол со специалистом организуется очно, но полагаем, что проведение такого мероприятия возможно также в формате видеоконференции. Длительность круглого стола — 40–60 минут. Примерный план проведения круглого стола таков:

- представление специалиста;
- краткое описание рода занятий;
- какие предприятия пользуются услугами специалиста;
- где учатся, чтобы получить такую профессию;
- самое сложное в работе специалиста;
- истории из профессиональной жизни специалиста;
- задание участникам круглого стола;
- ответы на вопросы участников круглого стола.

Мониторинг результатов образовательной программы осуществляется в форме интеллектуальной игры «Брейн-ринг. Профессии». В ее основу заложены

жены информация и материалы, полученные во время проведенных образовательных мероприятий.

Для использования технологии необходимы следующие условия и ресурсы:

1) Организационные.

Основным условием является наличие в регионе нескольких предприятий и организаций, относящихся к разным отраслям народного хозяйства.

Кроме этого, помещения этих предприятий должны быть достаточного размера для нахождения в них (помимо основных работников, сырья и оборудования) экскурсионной группы в составе до 35 человек.

Также немаловажным фактором является безопасность организации рабочего процесса на предприятии: рабочие инструменты и оборудование располагаются на отведенных для них местах, отсутствует бытовой и производственный мусор в помещениях, имеется достаточная вентиляция, персонал не курит и не выпивает на рабочем месте, работает в спецодежде, руководство предприятия уделяет необходимое внимание вопросам охраны труда.

Одним из условий проведения успешной игры «Брейн-ринг. Профессии» является наличие помещения в образовательной организации, способного разместить от 2 до 4 команд, численностью до 12 человек каждая, а также зрителей и болельщиков (если они будут).

Участники каждой команды располагаются вокруг своего игрового стола (обычные учебные столы или парты) сидя на стульях, лицом или полубоком к ведущему. Зрители располагаются по периметру помещения или игровой зоны (если помещение большое). Ведущий ведет игру лицом к командам. Рядом с ведущим располагается стол с урной для ответов, игровой реквизит и доска (или ватман) с текущей таблицей результатов по каждому туру. При этом необходимо учитывать, что таблица результатов должна быть видна для участников и зрителей.

Поскольку длительность мероприятия составляет от 1 до 1,5 часов, то игру возможно проводить в учебные дни после уроков и в выходные дни.

2) Кадровые.

Для переговоров с предприятием необходимо, чтобы сотрудник образовательной организации имел навыки ведения переговоров, умение мотивировать будущих партнеров и находить компромиссные решения.

Для подготовки экскурсионной программы требуется специалист предприятия, знающий все производственные процессы, и сотрудник образовательной организации, обладающий навыками составления плана занятия, учета особенностей возраста целевой аудитории, чтобы применить педагогические методы и приемы, которые эффективнее всего окажут воздействие на экскурсантов.

Для проведения экскурсии требуется экскурсионный гид от образовательной организации, который в случае необходимости сможет выступить модератором экскурсии, главным помощником экскурсовода. Он должен обладать опытом работы с детьми, знать экскурсионную программу, а также применяемые в экскурсионной программе педагогические приемы и методы.

Для проведения игры «Брейн-ринг. Профессии» требуется один ведущий игры — сотрудник образовательной организации, владеющий правилами и структурой игры, навыками работы с большим количеством детей одновременно, опытом проведения занятий или мероприятий для детей, обладающий чувством юмора и громким голосом. Кроме этого, чтобы в процессе игры не возникало накладок, требуется помощник ведущего, в задачи которого входит: контроль за соблюдением участниками правил игры и дисциплины, подготовка и подача необходимого игрового реквизита и материалов, заполнение таблицы результатов, подсчет результатов. Кроме этого, оба сотрудника организуют игровое пространство перед мероприятием, в том числе расставляют столы и стулья.

В разработке игры участвовало 2 человека. Первый — режиссер-постановщик, который продумывал туры и непосредственно игровой процесс, изготавливал игровой реквизит (в том числе в типографии) и тайминг мероприятия. Второй — специалист образовательной организации, который непосредственно разрабатывал игровые задания.

3) Материально-технические.

От образовательной организации требуется подготовить информационные релизы по каждой экскурсии по количеству детей в экскурсионной группе.

Для игры «Брейн-ринг. Профессии» необходимы игровые комплекты в количестве 4 штук. Каждый игровой комплект имеет цвет: красный, желтый, синий, зеленый. В каждый игровой комплект входит: пластиковый конверт соответствующего цвета, шариковые ручки — 2 штуки, пустые игровые карточки для 1 тура (соответствующего цвета) формата А6 — 14 штук (в том числе 2 запасные), флажок соответствующего цвета — 1 штука, чистый лист бумаги А4 белого цвета — 4 штуки.

Также в игре используется следующий реквизит:

- песочные часы (достаточно крупные, чтобы участники и зрители их видели) 1 штука;
- прозрачная урна для ответов с крышкой и прорезью (был использован прозрачный лоток для крупы с крышкой, в которой была сделана прорезь для помещения в урну карточек с ответами) — 1 штука;
- маркер для заполнения текущей таблицы результатов или мел (если таблица организована на учебной доске) — 1 штука;
- карточки-задания для 2 тура с профессиями — 14 штук;
- карточки-задания с вопросами для 3 тура — 14 штук;
- фишка для рефлексии (круглая из плотной бумаги или картона) — 60 штук;
- лотки для оценки мероприятия: один — черного цвета, второй — белого цвета (они были сделаны из обычных обувных коробок одинакового размера).

4) Методические.

Для разработки методического обеспечения экскурсии, необходимо определить исходные данные: минимальный возраст экскурсантов, количественный состав экскурсионной группы, нормативную длительность экскурсии.

Основным методическим обеспечением практики является программа экскурсии на станцию технического обслуживания, в которой должно быть:

- краткое описание рассказа экскурсовода;
- порядок посещения служб и отделов предприятия;
- описание и место используемого интерактива;
- хронометраж каждого блока экскурсии;
- описание наглядного материала, который используется по время рассказа.

Также обязательным условием является разработка инструкции по технике безопасности, правил поведения во время экскурсии и примеров последствий нарушения правил поведения экскурсантов.

Кроме этого, требуется разработка информационного релиза, который выдается по окончании экскурсии и включает в себя краткое содержание экскурсионной программы, а также алгоритма анкетирования родителей детей-экскурсантов.

Для разработки методического обеспечения игры «Брейн-ринг. Профессии», необходимо было определить исходные данные: минимальный и максимальный возраст участников: минимальный и максимальный количественный состав одной команды (6–12 человек), максимальное количество команд в одной игре, нормативную длительность игры, требования к игровому реквизиту.

Основным методическим обеспечением игры является сценарий програм-

мы игры, в котором должно быть:

- игровая цель команды;
- общие игровые правила;
- описание задания, правил и хронометража каждого игрового тура;
- описание обязательной процедуры рефлексивного этапа мероприятия.

Кроме этого, должны быть разработаны задания для игры:

- 14 вопросов с вариантами ответов для первого тура;
- 14 профессий, которые интересно было бы изобразить, для второго тура;
- 14 вопросов без вариантов ответов для третьего тура.

Также обязательным условием является разработка спецификации к мероприятию, в которой должно быть четко прописано, как должна быть организована игровая зона, где и как располагается игровой реквизит.

Образовательная программа «Как это работает» была апробирована в 2016 г. В ней приняли участие дети младшего школьного возраста в количестве 767 человек.

В процессе реализации программы выяснилось, что не каждое предприятие готово массово организовывать экскурсии, так как не имеет людей, выделенных специально для этого функционала. Поэтому рекомендуется оговаривать с каждым предприятием, какое количество экскурсий оно готово принять в течение одного календарного месяца, в какие периоды экскурсии вообще не принимаются (например, в преддверии Международного женского дня не принимает экскурсии цветочный комплекс «Лазаревское»). Также для переговоров с предприятиями рекомендуется привлекать родителей, так как они тоже являются работниками каких-либо предприятий. В целях дополнительной мотивации родителей и детей рекомендуется каждому участнику образовательной программы по ее завершению выдавать сертификат об окончании образовательной программы. По результатам образовательной программы ожидается, что участники проекта посетят 4 предприятия разных отраслей народного хозяйства, получат общее представление о работе отдельных служб этих предприятий, познакомятся с профессиями этого предприятия, а также «увидят своими глазами» и «потрогают своими руками» все увиденное.

Положительным результатом является то, после окончания проекта участники уже дома или в рамках внеурочной деятельности захотят еще больше узнать о профессиях и производствах, которые посетили.

Эффектом от участия в проекте могут стать:

- расширение представления о многообразии профессиональных возможностей на территории Ярославской области;
- получение знаний по основам охраны труда на производствах;
- развитие навыков практического применения знаний, полученных в школе;
- развитие познавательного интереса;
- развитие потребности в профессиональном самоопределении;
- развитие потребности в самообразовании и саморазвитии;
- формирование уважения к труду;
- формирование позитивного отношения к профессиям рабочей специализации;
- формирование ценности развития различных личностных качеств, требуемых для тех или иных профессий: трудолюбия, ответственности и исполнительности, наблюдательности, саморегуляции, критического мышления, заботливости и т.д.);
- формирование бережного отношения к результатам человеческого труда.

Литература

1. Агеева О. А. Управление развитием образовательного туризма в России // Инновации и инвестиции. 2011. № 3. С. 201–205.