

Команда исследователей:

**Алёна Сурикова**

**Михаил Забелин**

**Олег Муромцев**

**Лика Чекалова,**

а также остальная команда

Метаверситета:



Редакция:

**Екатерина Доильницына и Елизавета Шевцова**

Дизайн:

**Ксения Богатырёва и Мария Александрова**

E-mail:

**mail@turcentrrf.ru**

**info@mytopos.ru**

**mail@metaversum.ru**

2020 год

**Материалы комплексного  
исследования образовательных программ,  
кейсов и практик дополнительного образования  
туристско-краеведческой направленности**

**Образовательный дизайн программ и проектов  
в туризме и краеведении**

# Содержание

---

## ИССЛЕДОВАНИЕ I

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ХОД ИССЛЕДОВАНИЯ.....	12
Шаг 1. Отбор и классификация методических материалов .....	13
Шаг 2. Составление интеллект-карт .....	13
Шаг 3. Анализ содержания программ и их соответствия практико-ориентированным образовательным подходам .....	16
Шаг 4. Проведение и анализ интервью со специалистами о состоянии дел в ТКД.....	19
РЕЗУЛЬТАТЫ .....	22
Основные выводы.....	23
Конструктор форматов .....	24
РЕКОМЕНДАЦИИ .....	30
Как пользоваться конструктором форматов .....	32
Внедрение образовательной модели .....	33
Сделай сам: база форматов .....	36

## ИССЛЕДОВАНИЕ II

ВВЕДЕНИЕ.....	37
ХОД ИССЛЕДОВАНИЯ.....	41
Микророльно-компетентностный подход.....	42
Проверка гипотезы.....	43
РЕЗУЛЬТАТЫ .....	46
Уровни функциональных ролей и позиций в ТКД .....	47
Палитра ключевых компетенций.....	48
Вариант оформления карты.....	51
РЕКОМЕНДАЦИИ .....	58
Подробнее для педагогов .....	62
Рекомендации по использованию модели .....	66



## Дорогой читатель!

Брошюра, которую вы сейчас держите в руках, посвящена исследованиям современного образования в области туризма и краеведения. Эти исследования мы, команда «Метаверситет», создатели и исследователи сообществ, экосистем и неформального образования, провели по запросу ФГБОУ ДО «Федеральный центр детско-юношеского туризма и краеведения» весной и летом 2020 года.

В первом исследовании мы провели анализ методической базы, подготовленной ресурсным центром ФГБОУ ДО «ФЦДЮТиК», а во втором разработали структурную модель упаковки (образовательного дизайна) этой методической базы.

В обоих исследованиях мы рассматривали гипотезы и модели, предложенные проектно-исследовательской педагогической лабораторией «Топос. Краеведение» ФГБОУ ДО «ФЦДЮТиК».

По итогам этой работы наша исследовательская команда предложила некоторые рекомендации для выстраивания системной организационно-методической работы в области дополнительного образования туристско-краеведческой направленности.

Мы надеемся, что материалы сборника, который находится у вас в руках, помогут выстроить грамотную стратегию развития современного туристско-краеведческого движения в нашей стране.



Благодарим и.о. руководителя ФГБОУ ДО «ФЦДЮТиК» Л.М. Проценко, руководителя Федерального ресурсного центра ФГБОУ ДО «ФЦДЮТиК» А.Г. Маслову, а также сотрудников Федерального центра туризма и краеведения за предоставленные материалы и бесценную помощь на всех этапах исследования.

Огромную признательность выражаем нашим респондентам: В.И. Омельченко, И.В. Тактаевой, Н.А. Александровой, С.И. Савинкову, М.В. Костыря, А.А. Спиваку, Л.А. Касаткиной, С.М. Губаненкову, А.И. Персину и И.В. Волкову за прямые и обстоятельные ответы на наши вопросы. Также мы очень благодарны всем специалистам, любезно согласившимся поучаствовать в исследовании структуры ТКД в составе фокус-групп. К сожалению, у нас нет возможности перечислить здесь всех поимённо, однако ваш вклад оказался решающим в разработке структурной модели методической базы в ТКД.

И наконец, благодарим всю исследовательскую команду Метаверситета за проделанную работу, результаты которой представлены в настоящем издании.

Надеемся, вам будет интересно ознакомиться с результатами исследований. Основной их целью было найти ключи к созданию нового краеведения и передать их вам. Все наши предложения о том, как в реальной ситуации можно применить найденные ключи, содержатся в разделе «Рекомендации».



МЕТАВЕРСИТЕТ



# Исследование I

---

## Введение

---



**Мы живём в домах, в квартирах, с семьями и без. Но не только. Мы нечасто вспоминаем о том, что живём ещё и в обществе, в городах или в посёлках, у которых есть своя история и культура. Кроме того, наши города окружены деревнями, реками и озёрами, лесами и полями. И всё вместе образует неразрывно связанную систему – край.**





Мы можем быть хозяевами своего дома: создавать уют, выносить мусор, менять трубы и оплачивать отопление. Для этого нужно много чего знать и помнить: например, о том, что дом старый, а ужин надо готовить каждый вечер, что у счетов есть срок оплаты, а пол станет грязным через неделю. А ещё заботиться о своих домочадцах, не забывать, зачем мы вместе живём, продолжать учиться строить отношения друг с другом, и думать о том, как жить дальше. А главное, дом








не заканчивается за порогом, есть ещё отношения с соседями, общая ответственность за парадную или двор.

Чтобы заботиться о городе или даже о крае, тоже нужно много чего знать, помнить, понимать. Поэтому краеведение – сложная, междисциплинарная область, объединяющая в себе и естественные науки, и гуманитарные науки, и практические направления.










Сейчас **ТКД** (здесь и далее: *туристско-краеведческая деятельность*) в основном существует как дополнительное образование и опирается на ещё советские наработки. Краеведение не переживало полноценной трансформации со времён распада СССР, в то время как реальность вокруг менялась и продолжает меняться. Происходит экспоненциальный рост сложности и связности мирового пространства, и в этих условиях воспроизведение «индустриальной» образовательной политики, очевидно, становится непродуктивным. Происходят необратимые парадигмальные сдвиги: когнитивная революция и переход к экономике знаний, цифровая революция и переход к цифровой экономике, возникает массовый запрос на персонализацию. Мы видим, как переопределяется целый набор привычных понятий: «профессия», «содержание образования», «ученик/студент», «учитель», «образовательная среда», а в центре внимания оказываются новые категории:

-  «образовательный запрос»
-  «субъектность»
-  «преадаптация»
-  «самонаправленное образование»
-  «инновационная деятельность»
-  «грамотность будущего»
-  «образовательная экосистема»

Всё это затрудняет существование прежней системы образования, основными задачами которой были воспроизведение общественных норм, передача накопленной научной информации и практического опыта.

В связи с тем, что мир становится всё более многообразным, быстро меняется, цифровизируется и глобализируется,

возникают такие требования к новым образовательным моделям, как:

-  развитие кросс-контекстных навыков (которое в краеведении может быть обеспечено за счёт межпредметности и системного мышления),
-  развитие предпринимательской позиции и креативности,
-  деятельностный подход,
-  работа с цифровыми технологиями,
-  работа с мотивацией и запросом обучающихся.

Мы видим в ТКД огромный потенциал для развития этих компетенций, но, чтобы раскрыть его в полной мере, необходимо найти подходящий способ обучения. То есть, такой подход к образованию, который будет, с одной стороны, соответствовать требованиям времени и запросу современных школьников, родителей, молодых специалистов, и, с другой стороны, сохранять системность, междисциплинарность, исследовательский дух.

В идеале база знаний, которую сейчас применяют в ТКД, должна стать основой для нового подхода в краеведении и туризме. Поэтому в имеющейся образовательной системе необходимо было исследовать все те методы, программы и форматы, которые используются в геологических кружках, турклубах, музейных проектах и т.д. И выяснить, как эта система устроена сейчас: можно ли на основе уже существующих материалов и знаниевых блоков, изменив их композицию, построить новую систему. Построить из «кубиков» новый «дом», более современный и нужный людям, сохранив при этом определенную логику расположения «кубиков» (не переносить «фундамент» на «крышу» и наоборот). А также разобраться, что именно необходимо для того, чтобы создавать гибкие и вариативные программы обучения ТКД.

Возможность достраивать наш современный «дом», дополнять его новыми «кубиками» должна быть у всех краеведов и педагогов. А для совместного строительства нужна возможность договориться, скоординироваться, то есть нужен удобный способ обмена опытом и знаниями.

На данный момент существует множество методических пособий и учебных программ по ТКД и смежным областям. Однако для пользователя они не выглядят как единая структурированная база знаний. Это может стать настоящим испытанием для юного неопытного педагога и затрудняет работу опытных педагогов и наставников! Мы предполагаем, что педагогам, методистам дополнительного образования туристско-краеведческой направленности и специалистам смежных специальностей будет проще сориентироваться в этом объёме, если **создать наглядную структуру** содержащихся там методических элементов: знаниевых блоков, учебных форматов.

Также наглядная структура поможет нам «разложить всё по полочкам» и проанализировать базу знаний: выделить, что там уже есть, а чего нет, какие «полки» наиболее пустые, где не хватает взаимосвязей между блоками. Такими пустыми местами может быть не только отсутствие форматов, но и отсутствие описания имеющихся форматов. Допустим, мы находим в программе формат «Практическое занятие по эволюции». Возможно, он мог бы пригодиться в биологических кружках, если бы появилось его описание. И если опытные педагоги уже не раз сталкивались с этим форматом и могут вспомнить его по названию, то молодые специалисты не смогут его применить. А как самостоятельно освоить практическое занятие, если нигде прочитать инструкцию по его проведению? Возникает проблема привязанности методичек к конкретным носителям знаний.

### Цель нашего исследования

Предложить такую структуру базы знаний и методик в ТКД, которая будет соответствовать следующим критериям:

а) она даст возможность сориентироваться в материале молодым педагогам и специалистам смежных областей;

б) она будет сочетаться с рассматриваемыми образовательными подходами, отвечающими запросам специалистов (исследовательское краеведение, модульный подход, проектный способ организации деятельности);

в) она позволит быстро встраивать новые знания и практики: специалисты смогут легко (то есть без большого количества согласований и отчётности) её дополнять, делиться наработками.

### Для достижения этой цели мы решали следующие задачи:

1. Изучить существующую базу знаний и выяснить, релевантна ли она предлагаемым образовательным подходам.

2. Если существующая база знаний им не релевантна, выявить, какие составляющие, нужные для внедрения предлагаемых образовательных подходов, есть в этой базе, а каких не хватает или они не описаны.














## **Ход исследования**

---



## Шаг 1. Отбор и классификация методических материалов

Наши коллеги из Федерального центра прислали нам **рекомендованные методички и актуальные авторские программы**, отражающие многообразие современной практики преподавания ТКД. Мы тщательно их изучили и отобрали для анализа 60 программ и методичек. Далее мы классифицировали их на следующие 11 блоков по предметным областям и тематикам:

-  «Музейное дело» (11 программ)
-  «Краеведение» (3 программы)
-  «ТИК Туристско-краеведческое направление» (6 программ)
-  «Выживание и спасательство» (6 программ)
-  «Спортивное ориентирование» (5 программ)
-  «Геология» (9 программ)
-  «Поисковики» (2 программы)
-  «Эколого-биологическое направление» (1 программа)
-  «ЭкоТуризм» (1 программа)
-  «Разные виды туризма» (5 программ)
-  «Юный турист» (11 программ)

Список использованных программ с названиями и указанием авторства можно посмотреть здесь:



## Шаг 2. Составление интеллект-карт

У нас была предварительная гипотеза, что оптимальный способ увидеть структуру базы знаний – составить дерево знаний по каждой теме. Как выглядит **дерево знаний**? У дерева есть **ствол** – это базовые знания в той или иной области. Например, чтобы изучать русский язык, необходимо иметь хотя бы небольшой словарный запас, уметь читать и писать. **Корнями** можно считать ЗУН (знания, умения, навыки) из других областей, которые необходимы человеку, чтобы вообще начинать учиться читать и писать по-русски. Из ствола вырастают **ветви** – следующие разделы той или иной дисциплины, которые можно изучать, только если освоил ствол. Одной из веток могут стать прилагательные, а другой – глаголы. Их можно изучать в любом порядке, потому что они самодостаточны. Но на следующем этапе, когда мы доберёмся до членов предложения, нам уже надо будет знать и прилагательные, и глаголы, и прочие части речи. То есть дерево позволяет выделить, где для обучения необходима последовательность и какой материал будет первым, а где последовательность неважна, и блоки знаний можно осваивать в любом порядке. **Такая структура позволяет отражать большие объёмы связанных знаний со сложной иерархией и с удобной и необходимой для пользователя степенью детализации или обобщения.**

При попытке так обобщить материал мы довольно быстро столкнулись с проблемой: для того, чтобы получилось дерево знаний, нужно понимать, **какие знания, умения и навыки в краеведении являются базовыми** (ствол, без которого невозможно перейти к ветвям). А мы не обнаружили их в методичках (и даже не нашли информации о том, где можно ознакомиться с основами):









будто подразумевается, что эти основы уже известны, а потому нет нужды их включать в базовые программы. Кроме того, для дальнейшего построения дерева необходимо уяснить **логику последовательности учебных тем, их взаимосвязь**. Мы не сумели выделить общую логику взаимосвязи тем, поскольку в разных программах часть тематических блоков стоит в разных местах. Что-то можно предположить, руководствуясь общей логикой. Например, что блок «Техника безопасности» обязательно должен предшествовать блоку «Практика». Однако нам было неочевидно, есть ли принципиальная последовательность у других тем и блоков и, если да, то какая. В итоге мы решили ничего не домысливать и просто описать структуру областей знаний в ТКД через графы связей и тематические кусты.

Для каждого из 11 блоков мы составили свою собственную **визуальную интеллект-**

**карту**. Вначале мы систематизировали оглавления программ. На первый уровень мы поместили самые крупные блоки из оглавления, на второй – их подразделы и так далее вплоть до самых мелких содержательных блоков. Некоторые разделы из разных методичек, которые совпадают по тематике и содержанию, мы объединили в один раздел. Таким образом можно увидеть пересечения между различными программами.

Получившиеся карты можно увидеть в облачном хранилище как в варианте интеллект-карт, так и в варианте таблиц.

Интеллект-карты можно открыть для просмотра на компьютере в формате **Mindjet Viewer PDF**, доступном для чтения даже при отсутствии программного обеспечения **Mindjet MindManager**. Ссылка на облачное хранилище:



### Шаг 3. Анализ содержания программ и их соответствия практико-ориентированным образовательным подходам

На этой стадии мы искали соответствие между имеющейся в ТКД знаниевой и методической базой и моделью этапов организации деятельности («Матрица кейсов и практик»), взятой за основу программы Лаборатории «Топос. Краеведение».

Кроме того, мы хотели увидеть, насколько существующая база знаний подходит для реализации прочих практико-ориентированных образовательных подходов. Один из базовых примеров таких образовательных моделей – это **цикл Колба**, на основе которого часто выстраивается проектное обучение.



*Цикл Колба – четырёхэтапная модель обучения, предложенная Дэвидом Колбом (специалистом по психологии обучения взрослых). Колб выделяет следующие этапы обучения:*

1. Конкретный опыт
2. Мыслительные наблюдения
3. Абстрактная концептуализация
4. Активное экспериментирование.

*Эта модель называется «циклом», потому что после экспериментирования снова следует опыт. В целом обучение может начинаться с любого из этапов: важно, чтобы они все были пройдены в этой последовательности. То есть, если начать обучение с абстрактного концепта, дальше нужно проводить эксперимент, затем получить конкретный опыт (применить концепт уже не в эксперименте, а в практических целях) и осмыслить его (завершить мыслительными наблюдениями).*

Подробнее с результатами сопоставления программ и проектного цикла можно ознакомиться в статье Лики Чекаловой:










Программа  
«Топос. Краеведение»  
ФГБОУ ДО «ФЦДЮТиК».  
Основные положения:



Мы взяли за основу составленные ранее интеллект-карты и их элементам присвоили **теги**, чтобы классифицировать разделы учебных программ. Для этого мы выделили этапы учебной и проектной деятельности, которые предложены в «Матрице кейсов и практик», и сопоставили с ними форматы работы из методических пособий. То есть теги маркируют соответствие между форматами в программах и этапами деятельности в предложенном образовательном подходе.

Мы взяли в качестве тегов названия этапов «Матрицы кейсов и практик». Также сюда был добавлен тег «Дидактический подход», поскольку большое количество форматов и блоков относится к предыдущей образовательной парадигме и с трудом определяется в логике проектного и практико-ориентированного обучения.

Теги присваивались элементам интеллект-карты уровня детализации, соответствующего приблизительно теме одного-двух занятий. **Был использован следующий набор тегов:**

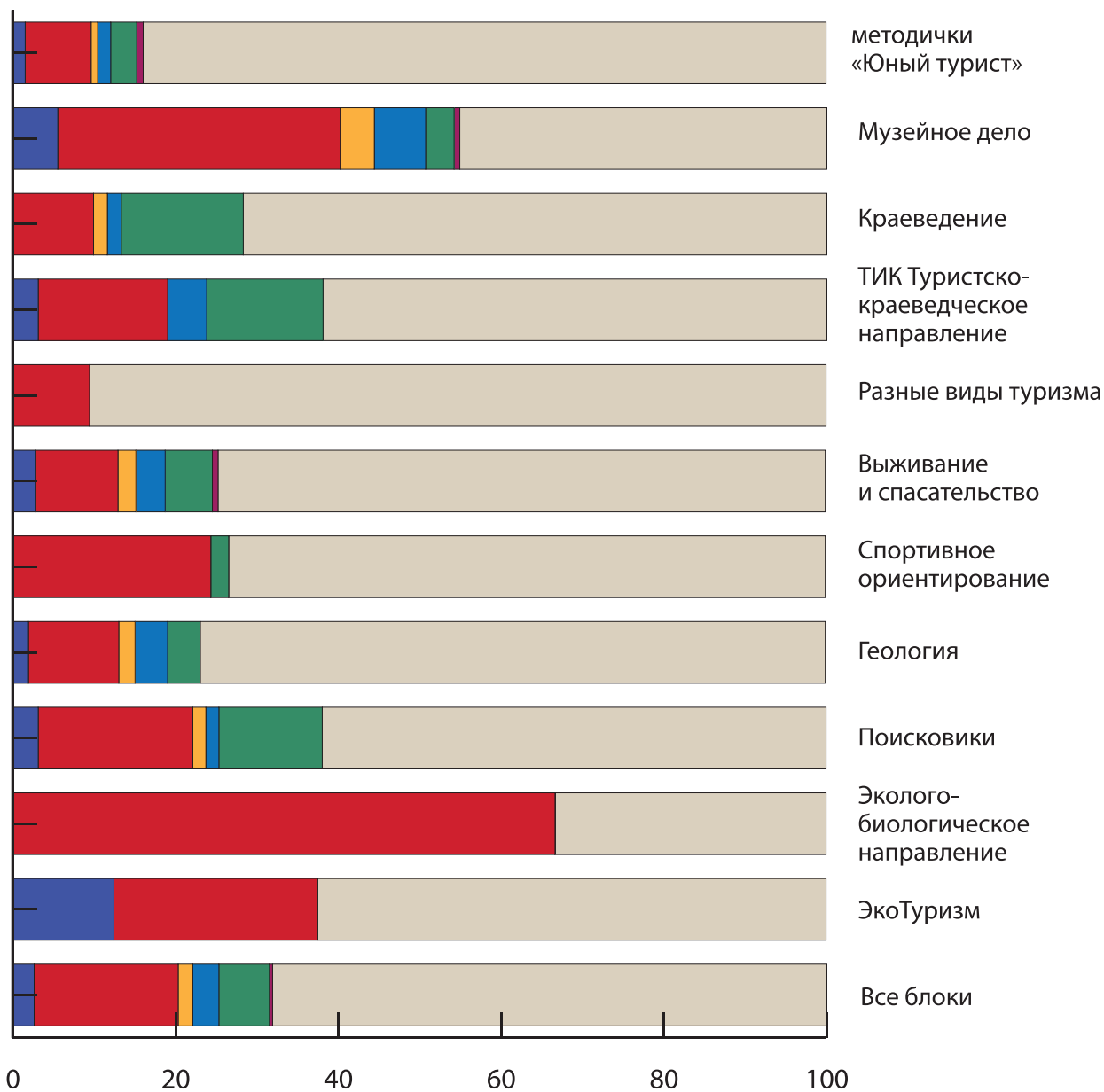
-  Этап 1. Куда идём
-  Этап 2. Аудит прошлого и настоящего
-  Этап 3. Замысел - ассамблея
-  Этап 4. Реализация проектов
-  Этап 5. Создание культурной практики
-  Этап 6. Внедрение нового
-  Этап 7. Дидактический подход для освоения результата

Мы оформили результат численного анализа получившегося маркирования интеллект-карт по тематическим блокам **в виде таблицы и диаграммы.**

**Таблица. Распределение тегов «Матрицы кейсов и практик» в разных тематических блоках**

	Этап 1. Куда идём	Этап 2. Аудит прошлого и настоящего	Этап 3. Замысел - ассамблея	Этап 4. Реализация проектов	Этап 5. Создание культурной практики	Внедрение нового	Дидактический подход для освоения результата	Всего (%)
методички «Юный турист»	1,6%	8,1%	0,8%	1,6%	3,2%	0,8%	83,9%	100%
Музейное дело	5,6%	34,7%	4,2%	6,3%	3,5%	0,7%	45,1%	100%
Краеведение	0,0%	10,0%	1,7%	1,7%	15,0%	0,0%	71,7%	100%
ТИК Туристско- краеведческое направление	3,2%	15,9%	0,0%	4,8%	14,3%	0,0%	61,9%	100%
Разные виды туризма	0,0%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	90,5%	100%
Выживание и спасательство	2,9%	10,1%	2,2%	3,6%	5,8%	0,7%	74,6%	100%
Спортивное ориентирование	0,0%	24,4%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	73,3%	100%
Геология	2,0%	11,1%	2,0%	4,0%	4,0%	0,0%	76,8%	100%
Поисковики	3,2%	19,0%	1,6%	1,6%	12,7%	0,0%	61,9%	100%
Эколого- биологическое направление	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	100%
ЭкоТуризм	12,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	100%
Все блоки	2,7%	17,7%	1,8%	3,2%	6,2%	0,4%	68,1%	100%

**Диаграмма.**  
**Распределение тегов «Матрицы кейсов и практик»**  
**в разных тематических блоках**



- Этап 1. Куда идём
- Этап 2. Аудит прошлого и настоящего
- Этап 3. Замысел - ассамблея
- Этап 4. Реализация проектов
- Этап 5. Создание культурной практики
- Внедрение нового
- Дидактический подход для освоения результата

Из таблицы видно явное преобладание **дидактического подхода** в обучении. Видно, что в рассмотренных программах достаточный объём времени и внимания уделяется тому, что в предложенной классификации этапов называется «Аудит прошлого и настоящего». Наименее полно в этом языке описания представлены следующие этапы: этап целеполагания и мечтаний, размышления о будущем (Этап 1. «Куда идём»), этап совместной работы с замыслом (Этап 3. «Замысел-ассамблея») и практический этап (Этап 4. «Реализация проектов»).

Иными словами, видно, что в предложенных программах много внимания уделяется теории и дидактике, освоению и оттачиванию навыков. Существуют устойчивые форматы практики для отдельных программ: экспедиции, мастер-классы, полевые исследования, походы. При этом в методичках предполагается мало проектной и творческой работы. В программах практически нет работы с запросом учащихся, форматов, позволяющих ребятам осознать, что и зачем они делают, как это вписано в действительность, как это может изменить край, повлиять на регион. Наиболее «страдающий» этап – это **«Внедрение нового»**, то есть включение новых форматов работы, новых практик, открытий, найденных учащимися, в логику деятельности исследователей, специалистов, педагогов; появление проектов, практик, встреч, меняющих регион, по инициативе учащихся.

### **Почему методички в краеведении именно такие?**

Может быть, так происходит из-за дефицита этих форматов в реальной практике, а может, это связано со спецификой написания методичек: вполне вероятно, что сам шаблон составления программ провоцирует описывать именно дидактические форматы. Мы не считаем осмысленным делать вывод о реальном

положении вещей лишь на основании анализа базы программ. Разобраться в причинах можно, проведя исследование не методических пособий, а реальной деятельности на местах: приехать и пообщаться с педагогами, увидеть уроки и занятия. Частично нам удалось это сделать на следующем шаге, когда мы брали у специалистов интервью о том, что сейчас происходит в ТКД, и во втором исследовании: там мы уже поставили себе отдельную задачу выяснить, как в реальности устроена деятельность специалистов в сфере туризма и краеведения. Но об этом мы расскажем позже.

### **Шаг 4. Проведение и анализ интервью со специалистами о состоянии дел в ТКД**

Мы взяли интервью у десяти специалистов: у руководителей, методистов и сотрудников краеведческих центров, музеев, секций: «Краеведение», «Культурное наследие», «Археология», «Экология»; у сотрудников редакции краеведческих журналов.

Мы спрашивали их о программах и деятельности центров, об обновлениях программ, о новых педагогах: приходят ли и если да, то откуда; есть ли потребность в обмене опытом с коллегами; о базовых знаниях: что нужно знать любому человеку, который собирается работать в этой области; о том, что изменилось в ТКД за последние 10-15 лет.



*Всероссийская конференция организаторов туристских мероприятий. 2020 г. Фото из архива ФГБОУ ДО ФЦДЮТК (социальная сеть «ВКонтакте»)*

## Анализ интервью

Обобщая ответы респондентов, мы отметили ряд важных и повторяющихся тезисов:

1. Сейчас организации стоят перед необходимостью самостоятельно набирать группы учащихся (детей и подростков). Многие говорят, что есть трудность: **были бы молодые педагоги – могли бы набирать больше учебных групп.** И всё же по нормативам для того, чтобы взять педагога на ставку, «под него» уже должна быть готова программа и группа. В отдельных регионах научились решать эту проблему через стажировки, но это осуществимо только там, где есть молодёжные вожатские ставки.

*«...потребность в молодых педагогах есть: горящих, готовых пробовать новое»*

*(респондент Г, г. Новокузнецк)*

2. **Сейчас проблематично набирать молодых ведущих.** А они нужны, чтобы передать ту ценность, которая есть в ТКД, родителям и школьникам. У старших педагогов есть трудности с новыми технологиями и инструментами, с современным разговорным языком. Многие понимают теоретически, что стоит использовать сайты, видео, социальные сети для набора, но сами этими технологиями не владеют.

Тут есть как минимум 3 типа проблем:

- Административные сложности: невозможность брать студентов на работу, ограничение по количеству ставок и необходимым параметрам к квалификации на эти ставки.
- Большое количество «бумажной работы», отчётности, которая отвлекает старших, а молодых отвращает от того, чтобы приходить в эту область деятельности.

- Психологическая трудность в работе с молодыми: оттенок «затхлости» в самом слове «краеведение». Немодный, не стильный образ сферы под названием «краеведение», с оттенком чего-то шаблонного и устаревшего.

*«Дело в том, что у нас все науки в России идут со словом «логия». А всё, что со словом «ведение» – у этого очень большие проблемы. Вроде бы идентичные вещи, но оказывается, что это очень важно»*

*(респондент В, г. Москва)*

При этом из различных интервью мы видим, что сами **специалисты горят своим делом**, видят потенциал развития для новых проектов в области, связь с социальными и образовательными задачами. Сами учащиеся, если все-таки приходят в «краеведение», начинают развиваться и изменяться. Таким образом, проблема больше связана **не с содержанием деятельности, а с «брендом»:** подачей, её местом в публичном дискурсе и, как следствие, в массовом сознании.

3. Есть структурные трудности, связанные с тем, что **система образования (наследие Советского Союза) раздроблена.** Это препятствует синтезу и появлению сетевых сборок межпредметного содержания, образовыванию экосистем развивающих деятельностей. Это разрушает связи между музеями, библиотеками, образовательными центрами разной направленности, организациями дополнительного образования различных типов, школами, профессиональными учреждениями (например, лесхозами и туристическими бюро).

Несмотря на это, деятели на местах видят, что **ТКД может дать региону и детям принципиально другие образовательные**



**возможности, чем обычная школа.** Эта область может связать детей с реальной жизнью: с биологией и экологией (на практике), с историей (имеющей к нам непосредственное отношение), с ремёслами, с археологией, с туризмом и ориентированием на местности и с другими направлениями.

*«У нас, конечно, не принято разделять задачи воспитательные и образовательные. Я считаю, что это должно быть единым целым. Когда, получая знания, ребенок тоже по-другому воспринимает проблемы. У детей меняется мировоззрение, появляется другое отношение к живым объектам (вообще появляется отношение), отношение к своему будущему, к поведению, к окружающему миру»*

*(респондент А, г. Москва)*

4. В целом есть заинтересованность в обмене, и на региональном уровне он происходит, но, чтобы его увеличить, нужны ресурсы. К обмену методическими материалами с помощью интернет-платформ респонденты относятся скептически, выдвигая как необходимое условие практическую применимость форматов.

*«Трудности в глубине проработки. Если мы хотим человеку дать разжёванный алгоритм действий, то нужно, чтобы он был разжёван, так разжёван. До занятий, до методического наполнения занятий, условно говоря, до ссылок на видео»*

*(респондент Б, Камчатский край)*

*«Многообразие идей – здорово, навязывание идей – плохо. Вот так скажем. Должно быть очень много всего, из чего каждый может надёргать того, что ему нужно. Это то, к чему стоит идти»*

*(респондент Б, Камчатский край)*

**По отношению к предложению выкладывать свои наработки есть два возражения-барьера:**

- **Авторские права.** Велико опасение, что материалы могут использоваться третьей стороной без указания авторства, и у авторов будут репутационные и статусные потери, что повлечет за собой финансовые издержки для центров.
- **Очень трудно описывать реальный формат.** Те, кто делает качественные и живые форматы, не всегда могут описать свои практики и передать их. Часто встречаются талантливые специалисты, которые не способны описать, что они на самом деле делают.

Кроме того, есть большие опасения, что сотрудничество по созданию новой методической базы может обернуться очередной формальной регламентацией образовательного процесса. Специалистам вредны жёсткие ограничения и рамки. То, что может быть полезно как рекомендации, «визированные» авторитетными источниками, будет крайне вредно как обязательная нормативная база.



## Результаты

---

## Основные выводы

**Проведя исследование базы знаний в ТКД и опрос специалистов, мы сделали такие выводы:**

1. Учебные программы выглядят как многолетние курсы, рассчитанные на постепенное усвоение учащимися теоретических знаний и практических навыков. В этих программах не хватает форматов работы с запросом учащихся, осмысления ситуации в регионе, форматов творческой и проектной деятельности. Получается, что в методичках мало составляющих, предусматривающих влияние результатов деятельности учащихся на общую ситуацию в регионе и в ТКД, а значит, не выявляется значимость и практическая ценность занятий.
2. Из интервью со специалистами мы видим, что во многих местах появляются новые практики, форматы, интересные современным школьникам и студентам (брейн-ринги, игры, пешеходные

экскурсии), краткосрочные гибкие программы. У школьников и студентов есть возможности влиять на ситуацию в регионе (например, мониторинг археологических памятников, участие в экологических проектах) и включаться в реальные исследования (экспериментальная археология, метеорологические наблюдения). Но общепринятый способ описания учебных программ не вмещает в себя всех этих вещей. В методичках (часто даже в новых, авторских) практически нет описания интерактивных форматов, в основном они лишь упоминаются («Общественно-полезная деятельность в походах», «Подготовка и проведение праздников народного календаря» – примеры из содержания программы «Семицвет»). И уж тем более не попадают туда форматы совместного размышления о будущем территории, её развитии, связывающие краеведение с реальной жизнью. Потому что такие находки с трудом распространяются за пределы одного

конкретного учреждения. Кроме того, у педагогов в принципе отсутствует привычка подробно описывать форматы учебной деятельности, из-за чего порой бывает трудно передать методику даже стажерам, не то, что коллегам из других регионов.

3. Есть проблемы, связанные со статусом и брендом краеведения. С одной стороны, краеведение не всегда рассматривается как самостоятельная область знания. С другой стороны, само слово кажется устаревшим, не вызывает энтузиазма у современной молодёжи. При этом большая часть педагогов плохо владеет современными информационными технологиями, не готова распространять информацию на языке, удобном нынешним поколениям (видеотрансляции, мемы, посты в соцсетях). А молодых педагогов, владеющих этим языком, привлекать трудно.
4. Специалисты нуждаются в платформе, защищающей авторские права, для обмена опытом и обогащения своей деятельности. Также специалистам не хватает шаблонов описания творческих, проектных, игровых и других нестандартных форматов.

Теперь нам необходимо было предложить такую схему работы с имеющимся методическим богатством, которая помогла бы разрешить существующие проблемы и противоречия. **Мы взяли за разработку образовательной модели, отвечающей следующим критериям:**

- а) предполагает гибкую модульную систему из коротких программ, отвечающую на запрос современных родителей и школьников (прошёл курс – получил понятный результат на выходе и сертификат об освоении);
- б) позволяет создать такую базу знаний, в которой найдётся место не только дидактическим методам, но и живым,

новаторским формам, позволяющим решать и образовательные, и воспитательные задачи (формировать целостное представление о территории, отношение к будущему, к окружающему миру);

- в) хорошо совмещается с компетентностным подходом, даёт возможность создавать такие программы, которые формируют у учащихся компетенции (и выявлять эти компетенции) и целостную метапредметную логику, иначе говоря, социальную зрелость, ответственность за регион, системное мышление и личностную зрелость;
- г) предлагает такой шаблон описания «нестандартных» форматов, который позволит молодым педагогам и коллегам из других регионов освоить эти наработки, прочесть описание – и провести этот формат самостоятельно («разжёванность» вплоть до ссылок на видео);
- д) создаёт «многообразие без навязывания»: систему, в которой все участники на равных делятся друг с другом опытом и методиками, классифицируя их по тематике, по образовательным задачам, по специфике форматов, чтобы каждый желающий мог найти в этой базе то, что будет ему полезно.

### Конструктор форматов

В итоге мы разработали на основе цикла Колба образовательную модель под названием «Конструктор форматов». Она даёт возможность взглянуть на программу как на последовательность учебных тем, состоящих из нескольких этапов учебного процесса (от введения в тему до получения образовательного результата), каждый из которых наполнен подходящими по типу форматами. Мы предлагаем работать с ней так: сначала описать форматы (то есть отдельные учебные процессы: практикумы, лабораторные, дискуссии, творческие



*Игра «Колонизация. Почва» в музее почвоведения им. В.В. Докучаева.  
Игротехническая мастерская Метаверситета. 2017 г.*

вечера и др.), из которых состоит ваша программа, и увидеть, какие составляющие в ней присутствуют; затем разложить программу на тематические блоки и этапы учебной деятельности внутри этих блоков, и тогда вы сможете собрать модули: отдельные короткие курсы, которые могут войти в разные учебные программы в зависимости от задач учащихся. Такой подход позволяет глубоко работать с реальной мотивацией учащихся и оперативно конструировать/адаптировать учебные программы под требования времени и запрос учащихся.

## **Этапы учебной деятельности**

### **Введение в тему**

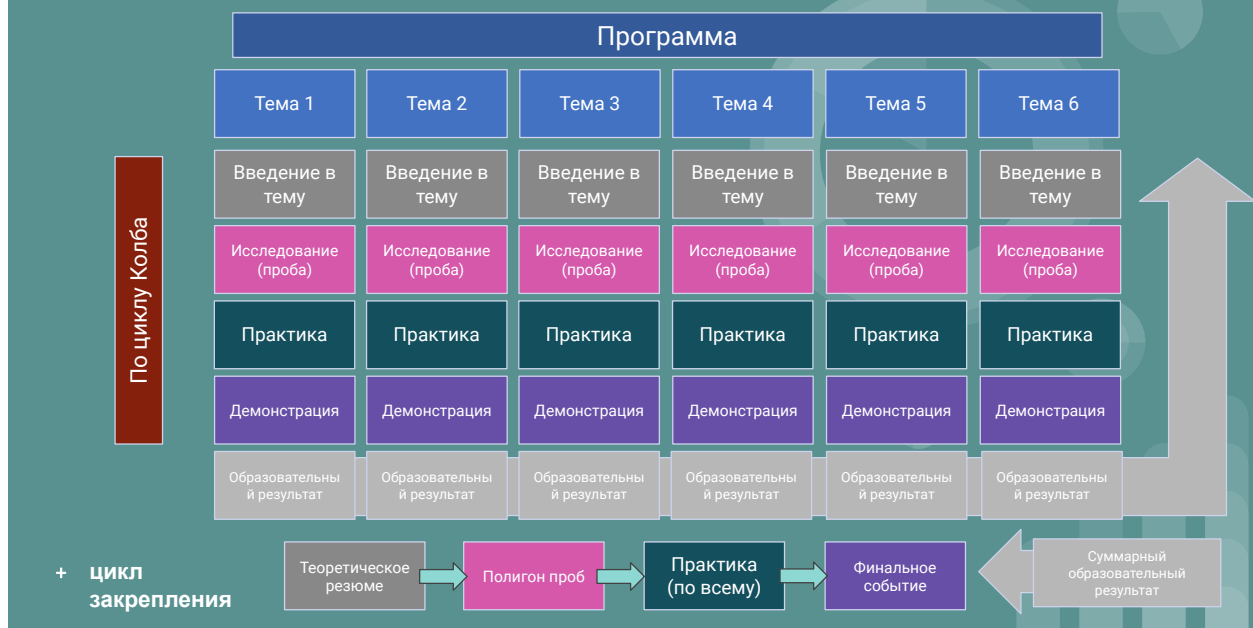
На этом этапе учащиеся ставят себе учебную цель: определяют, что именно они хотят изучить и для чего, к какому результату хотят в итоге прийти. Цель может быть как личной, так и групповой

(оптимально, если у учебной группы есть общая цель, и притом у каждого участника есть своя личная цель). Чтобы поставить актуальную и реализуемую цель, нужно определить новое (проблемы, которые мы хотим решать; открытия, которые хотим сделать; практики, которые хотим создать; компетенции, которые хотим развить) и выявить известное (теоретический и практический материал, который необходимо изучить для создания нового).

### **Исследование (проба)**

Исследование – это переход от известного к неизвестному. На этом этапе мы изучаем известный теоретический и практический материал, который выбрали как базу для создания нового. Мы анализируем этот материал, структурируем его и обобщаем. А затем обнаруживаем, какой информации / практики нам не хватает для осуществления нашей цели, какие темы в принципе ещё не изучены, задаёмся



**Как переконструировать программу, чтобы она превратилась в конструктор форматов**

вопросами. На основе этих вопросов можно провести исследование, поставить эксперимент. Принципиально здесь чётко сформулировать исследовательскую гипотезу и практический результат, к которому мы хотим прийти.

### Практика

Этот этап нужен, чтобы найти практическое применение опыту, который мы получили на этапе исследования. Необходимо оценить результат исследования: что он меняет в нашем подходе к предмету исследования, какие следствия рождаются для дальнейшей деятельности? Какие у нас появились новые способы действия, инструменты в деятельности? Далее необходимо описать их и протестировать на целевой фокусной группе (на своих коллегам, знакомых и т.п.). После тестирования проанализировать, что получилось удачно, а что нет, как надо изменить практику или её описание. Далее мы дорабатываем их и тестируем уже на целевой внешней группе. В целом на этом этапе создаётся работающая практика (MVP) в зоне известного с элементами нового.

### Демонстрация

На этом этапе мы демонстрируем разработанную нами практику «миру»: то есть создаём мероприятие (выставку, фестиваль, семинар, мастер-класс, игру, etc.), куда могут прийти все, интересующиеся этой темой (если результаты не очень масштабные, можно собрать небольшую встречу, пригласив туда знакомых-неспециалистов). К этому моменту практика (то есть предлагаемые нами инструменты / подходы / способы действия) уже доработана с учётом результатов тестирования на целевой внешней группе. Во время демонстрации мы делаем особый акцент на том, что нового мы поняли / создали в ходе исследования и практики. По итогам этого этапа команда собирает обратную связь и получает базу для новой практики / нового решения.

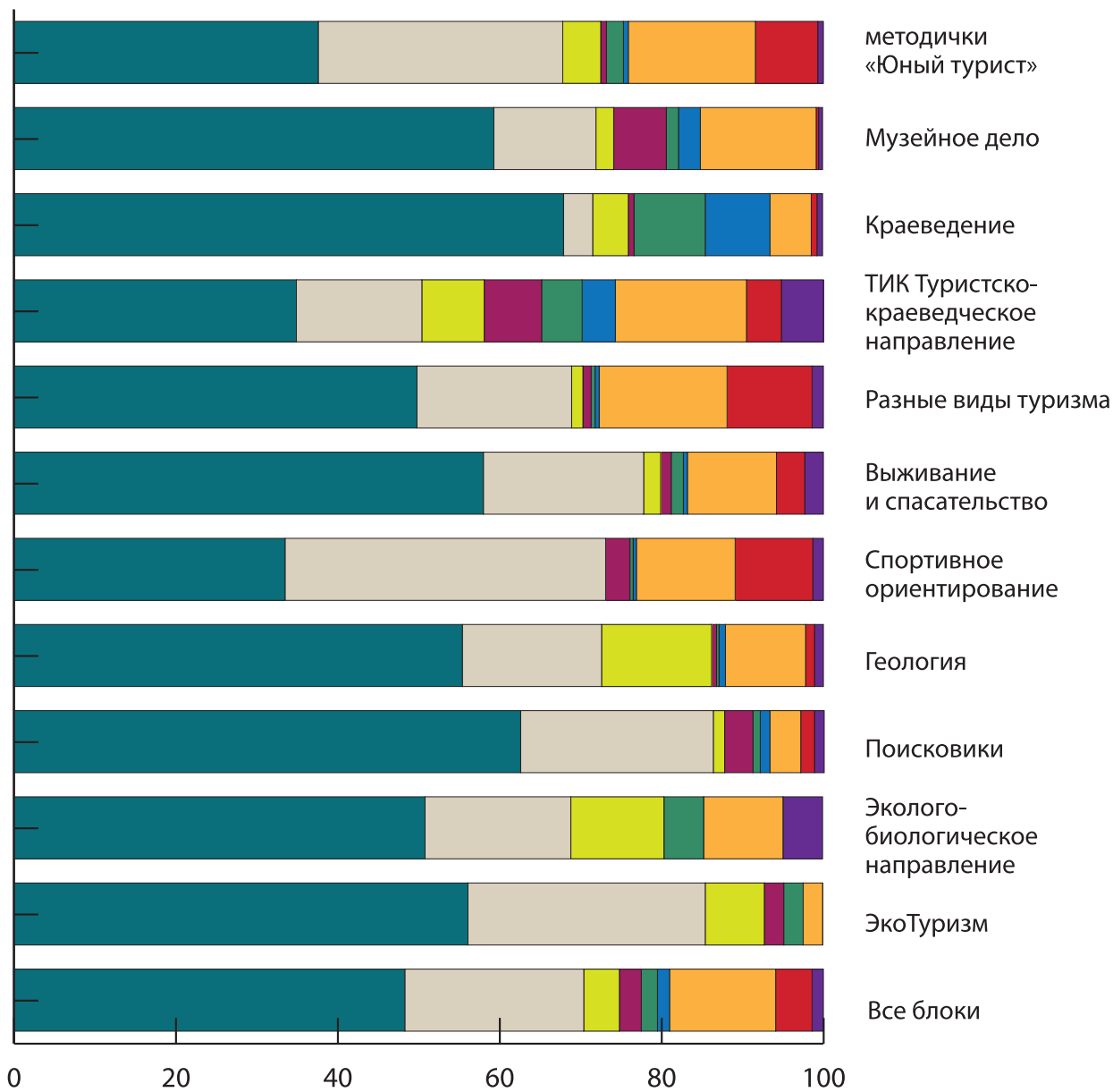
### Образовательный результат

Это этап подведения итогов. Группа рефлексирует пройденный путь, структурирует приобретённый опыт и оценивает эффективность проделанного:

**Таблица. Распределение тегов «Конструктора форматов» в разных тематических блоках**

	Введение в тему. Теоретический	Введение в тему. Репродуктивный	Исследование. Исследовательский	Исследование. Игровой	Практика. Проектный	Практика. Творческий	Практика. Полевой	Демонстрация. Конкурсный	Демонстрация. Фестивальный	Всего (%)
методички «Юный турист»	37,6%	30,2%	4,7%	0,7%	2,1%	0,6%	15,7%	7,7%	0,7%	100%
Музейное дело	59,3%	12,6%	2,2%	6,5%	1,5%	2,7%	14,3%	0,3%	0,5%	100%
Краеведение	67,9%	3,6%	4,4%	0,7%	8,8%	8,0%	5,1%	0,7%	0,7%	100%
ТИК Туристско-краеведческое направление	34,9%	15,5%	7,7%	7,1%	5,0%	4,1%	16,2%	4,3%	5,2%	100%
Разные виды туризма	49,8%	19,1%	1,4%	1,0%	0,5%	0,5%	15,8%	10,5%	1,4%	100%
Выживание и спасательство	58,0%	19,8%	2,1%	1,3%	1,5%	0,5%	11,0%	3,5%	2,3%	100%
Спортивное ориентирование	33,5%	39,6%	0,0%	3,0%	0,4%	0,4%	12,2%	9,6%	1,3%	100%
Геология	55,4%	17,2%	13,6%	0,6%	0,3%	0,8%	9,9%	1,1%	1,1%	100%
Поисковики	62,6%	23,8%	1,4%	3,5%	0,9%	1,2%	3,8%	1,7%	1,2%	100%
Эколого-биологическое направление	50,8%	18,0%	11,5%	0,0%	4,9%	0,0%	9,8%	0,0%	4,9%	100%
Эко-Туризм	56,1%	29,3%	7,3%	2,4%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	100%
Все блоки	48,3%	22,1%	4,4%	2,7%	2,0%	1,5%	13,1%	4,5%	1,4%	100%

**Диаграмма.**  
**Распределение тегов «Конструктора форматов»**  
**в разных тематических блоках**



- |   |  |
|---|--|
| <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #006666; border: 1px solid black;"></span> Введение в тему. Теоретический  | <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #0070C0; border: 1px solid black;"></span> Практика. Творческий       |
| <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #C0B090; border: 1px solid black;"></span> Введение в тему. Репродуктивный | <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #FFA500; border: 1px solid black;"></span> Практика. Полевой          |
| <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #FFFF00; border: 1px solid black;"></span> Исследование. Исследовательский | <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #FF0000; border: 1px solid black;"></span> Демонстрация. Конкурсный   |
| <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #800040; border: 1px solid black;"></span> Исследование. Игровой           | <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #6A0DAD; border: 1px solid black;"></span> Демонстрация. Фестивальный |
| <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #008000; border: 1px solid black;"></span> Практика. Проектный             |  |



насколько получилось создать новое, заданное на этапе «Введение» (или получилось что-то совсем другое, но тоже по-своему ценное). Далее мы создаём описание новой практики (инновационного решения) с учётом обратной связи, полученной в ходе демонстрации.

*Подробнее об использовании «Конструктора форматов» читайте в разделе «Рекомендации».*

Затем мы решили посмотреть, что получится, если присвоить разделам учебных программ теги, соответствующие этапам проектной и учебной деятельности по познавательному циклу Колба. То есть, по сути, воспроизвести то исследование, которое мы провели на основе «Матрицы кейсов и практик».

Некоторым элементам программ мы присвоили несколько тегов в случае, если их можно использовать в разных этапах цикла деятельности. Получился следующий набор тегов:

1. Введение в тему. Теоретический
2. Введение в тему. Репродуктивный
3. Исследование. Исследовательский
4. Исследование. Игровой
5. Практика. Проектный
6. Практика. Творческий
7. Практика. Полевой
8. Демонстрация. Конкурсный
9. Демонстрация. Фестивальный

Для наглядности мы также составили **таблицу и диаграмму с результатом анализа интеллект-карт.**

Из таблицы видно, что во всех программах теоретических и дидактических (освоение и оттачивание конкретных

навыков) форматов намного больше, чем исследовательских, проектно-практических, творческих и демонстрационных. На фоне остальных дефицитных заметно выигрывают форматы полевой практики. В отдельных областях, таких как «ТИК» и «Спортивное ориентирование», процент «теоретических» форматов не так явно преобладает над остальными.

Как мы уже выяснили из интервью со специалистами, это вовсе не значит, что таких форматов и правда почти нет. В первую очередь это значит, что их не описывают в методичках. Следовательно, чтобы пользоваться «Конструктором форматов», педагогам необходимо добавить туда недостающие форматы (проектные, игровые, исследовательские) из собственной практики.

А как мы предлагаем это делать, читайте в следующем разделе – в «Рекомендациях».



Презентация  
«Конструктор форматов»:



## **РЕКОМЕНДАЦИИ**

---

### Рекомендации по созданию интернет-платформы, включающей в себя общую базу форматов по модели «Конструктор форматов», которая:

-  позволит пользователям добавлять свой контент в разной форме (текст, видео, изображения);
-  обеспечит защиту авторских прав;
-  будет иметь раздел «Избранные материалы», куда попадёт контент, высоко оценённый экспертами ФЦДЮТиК и пользователями, специализирующимися в этой теме;
-  будет иметь функции социальных сетей: возможность обмениваться сообщениями, комментариями, оценивать контент.

Для этого мы советуем предварительно провести несколько проектировочных встреч со специалистами из разных регионов, целью которых будет разработка структуры этой платформы и пользовательских сценариев, чтобы её удобно было развивать и применять на практике.










Вам, специалистам, мы предлагаем на уровне регионов или даже вашего конкретного центра поэкспериментировать с «Конструктором форматов», а затем поделиться опытом с коллегами из других регионов и с Федеральным центром туризма и краеведения. Без опыта на местах трудно создать подходящую модель платформы, которая бы учитывала реальную ситуацию, особенности региона и центров дополнительного образования. И уже после этапа апробации можно собирать платформу, учитывающую многообразие региональных культурных практик. Чем быстрее и разнообразнее вы начнёте пробовать предложенную модель, тем лучше будет работать платформа, на которую могут выделить бюджет. Если она будет спроектирована с учётом реального использования «Конструктора форматов» и ваших рекомендаций, она станет не просто красивым сайтом, с которым не очень удобно работать, а подойдёт для решения ваших задач, так как будет опираться на реальный опыт. Если вы самостоятельно начнёте внедрять в свою деятельность «Конструктор форматов», возможно, вам удастся на местах создать простые приложения или иные IT-решения, которые станут прототипами для общей платформы.

## Как пользоваться конструктором форматов



### Классификация форматов

Верхние блоки в этой схеме обозначают этапы учебной деятельности, о которых мы писали в разделе «Результаты исследования». Каждому этапу «Конструктора форматов» на деле соответствует два или три типа форматов. Это значит, что, как правило, данные типы форматов являются основными на этом этапе, лучше всего решают его задачи. Всего мы выделили **девять типов образовательных форматов**:

-  теоретические (обзорные),
-  репродуктивные (то есть позволяющие перенять и отработать навык в искусственно созданной ситуации, в безопасных условиях),
-  исследовательские,
-  игровые,
-  проектные,
-  творческие,
-  полевые,
-  конкурсные,
-  фестивальные.

Каждому типу форматов присвоен свой цвет. Некоторые форматы обведены рамкой другого цвета: это значит, что они содержат в себе элементы форматов другого типа. Такая разбивка форматов по этапам учебной деятельности не означает, например, что на первом этапе обучения совсем не должно быть игровых форматов, просто теоретические и репродуктивные будут преобладать.

**Этап «Введение в тему»** преимущественно состоит из теоретических и репродуктивных форматов, позволяющих освоить уже известное, сформировать свои представления и предпочтения. Список представленных в каждом этапе форматов не является исчерпывающим: это тот набор, который мы обнаружили в учебных программах, и его точно следует дополнять. Например, на этапе «Введение» точно нужно выявлять ключевые вопросы и проблемы в данной области, запрос учащихся, вместе с учащимися ставить образовательные задачи – это те форматы работы с будущим, которые позволяют пробудить инициативу и интерес обучающихся и необходимы для перехода в парадигму устойчивого развития региона.

**Для этапа «Исследование»** подходят собственно исследовательские и игровые форматы (так как игра тоже является моделированием реальности, и правильно проведенное обсуждение прошедшей игры может породить много вопросов и тем для исследования). Существуют также дидактические игры, направленные на освоение навыков / материала, которые могут использоваться на предыдущем этапе («Введение в тему») и проектирующие игры, направленные на прототипирование в проектной деятельности. В этом случае как раз используются рамки другого цвета: для дидактических игр – бордовая, для проектных – сиреневая.

Проектные, творческие и полевые форматы необходимы для организации практической деятельности.

На этапе демонстрации чаще всего применяют конкурсные и фестивальные форматы (хотя творческие тоже отлично для него подходят).

Имеющийся здесь перечень можно и нужно расширять. Во-первых, здесь отсутствуют форматы рефлексии, осмысления образовательного результата. Во-вторых, демонстрация не должна ограничиваться конкурсами, праздниками и конференциями: можно и нужно предлагать учащимся открытые формы представления результатов проектов: городские ярмарки, ведение авторских экскурсий, организация образовательных подходов для неспециалистов и т.д. Подобные форматы играют также просветительскую и вовлекающую роль, способствуют популяризации научного знания и краеведения как такового.

Подбирая удачный формат, необходимо учитывать дополнительные ограничения: область применения формата, уровень сложности самого процесса и возраст обучающихся. Скорее всего, понадобятся дополнительные теги типа: «уже освоен: курс первой медицинской помощи» или «нулевая подготовка».

В целом, чем больше разнообразных форматов и типов деятельности использует педагог в образовательном процессе, тем выше вовлечённость и ниже утомляемость обучающихся. Разумеется, подбор форматов во многом обусловлен спецификой учебной области и логикой учебного процесса, однако зачастую применение непривычных форматов может дать интересный результат.

## **Внедрение образовательной модели**

Если помните, на диаграмме с распределением тегов «Конструктора форматов» можно было увидеть дефицитные этапы учебной деятельности, которых не хватает в методичках. Эти типы форматов у вас в программах почти не описаны. Их важно описать, заполнить «пустые места». Мы подготовили шаблон описания (см. ниже).

Также необходимо выписать и все те форматы, которые у вас есть. А затем поработать с ними в логике дерева знаний: расположить по порядку. Должны ли эти блоки обязательно идти в такой последовательности? Или они самодостаточны? Попробуйте попереставлять «кубики»: порой простая комбинаторика открывает огромный простор для творчества. А можно ли из имеющихся форматов составить короткий курс? Или междисциплинарную программу? Предлагаем вам поэкспериментировать. И добавлять разные маркировки: какой это этап обучения, какой тип деятельности, для какого возраста и уровня обучения подходит, какие компетенции необходимы ведущему (например, опыт ведения ролевых игр или участие в археологических экспедициях), какая предварительная подготовка необходима учащемуся и т.д.

## Описание форматов






Кажется, мы подходим к следующему вопросу: как описывать форматы, чтобы можно было, прочитав описание, сразу их использовать?

Мы предлагаем такой шаблон, проверенный нами на практике:


<u>Как описать формат в деятельностном залоге</u>							
Этап	Задача / Критерий	Деятельность	Роли	Пространство	Объекты	Информация	Время
Введение							
Знакомство							
Тренинг							
Обратная связь							
Завершение							

Важно понимать, что это лишь один из вариантов шаблона структурного описания формата. Вполне возможно, что вы найдёте другие, более подходящие вам алгоритмы.


В этом шаблоне формат делится на пять тактов:


-  введение;
-  знакомство (друг с другом, с ведущим, с темой, с ходом процесса);
-  тренинг (обучающая часть);
-  обратная связь (от ведущего участникам, от участников друг другу, от участников ведущему);
-  завершение

На каждом такте ведущему необходимо понимать:


-  задачу процесса и критерий её выполнения (допустим, в данный момент задача такая, чтобы участники

задумались о будущем региона, а критерий её выполнения – у каждого появился вопрос, который его волнует, участник способен озвучить его и объяснить, почему этот вопрос кажется ему важным, как он связан с его жизнью);

-  ход деятельности (что делает он сам, что делают участники: например, ведущий засекает время, отпущенное на этот такт, и даёт участникам инструкции, что нужно сделать, а участники разбиваются по группам и обсуждают друг с другом только что просмотренное видео);

-  роли в процессе (помимо функциональных ролей «ведущий-участник», в процессе могут появляться и другие роли: например, «инструктор» и «новичок», «пострадавший» и «оказывающий первую помощь», докладчик, фотограф, штурман, начпрод и т.д.);



-  как должно быть устроено пространство на данном этапе (помещение или открытая местность, технические требования к пространству, мизансцена);
-  какие объекты необходимы и используются в ходе процесса (доска и мел, бинты и вата, пила и поленья и т.д.);
-  какую информацию сейчас необходимо дать участникам (а какая появляется в ходе процесса, порождается участниками; как и где фиксируется информация);
-  сколько времени должен занять процесс (временные рамки формата в целом; время, отведенное на данный этап; ритмика и динамика процесса и т.д.).

По ссылке ниже вы можете найти пример такого описания:



При описании формата важно найти баланс между передаваемостью и уникальностью. Передаваемость подразумевает понятный язык, подробный скрипт процесса, ссылки на информационные ресурсы и дополнительные материалы, если это необходимо. Чтобы другой педагог смог использовать этот формат в своей практике. А уникальность подразумевает выделение авторских «изюминок», узнаваемость личного почерка, оригинальный подход к развитию темы или организации процесса. Если вы ведёте разные варианты викторин, достаточно создать одно описание классической викторины, согласованное в вашем учреждении, и не переделывать его всякий раз, когда появляются небольшие

изменения, а дополнять, допустим, оригинальным набором вопросов. Другое дело, если вы изменили сам ход викторины, например, сделали укороченную версию длительностью полчаса: тогда стоит переписать тайминг и добавить новую версию в рубрику «Викторины». Если же вы придумали собственную игру со сложными правилами, стоит хорошо и подробно изложить ход процесса, вплоть до кажущихся очевидными деталей («если на этом этапе игрокам станет трудно, надо, чтобы ведущие игры подходили к ним и помогали разобраться, например, можно сыграть с ними показательный первый кон»).

Безусловно, в этом деле очень поможет обратная связь от коллег: насколько им понятно описание, получилось ли у них перенять этот формат, какие улучшения и дополнения они придумали в ходе тестирования. А вообще мы предлагаем проверять передаваемость на молодых педагогах и стажёрах: если им понятно, о чём идёт речь, и они в принципе могут, руководствуясь этим описанием, сами провести такой процесс (разумеется, при наличии минимально необходимых компетенций), значит, всё получилось! А если нет – описание надо доработать.

Наконец, есть ещё такой момент: разные типы форматов могут потребовать разных акцентов в описании. Например, для большинства теоретических форматов важнее всего – структура содержания; в игровых форматах обязательно нужно чётко изложить правила, тайминг всего процесса, иногда даже предпочтительный стиль поведения ведущего; а при описании проектных форматов могут понадобиться приёмы работы с группой: как её «зажечь», как запустить процесс самостоятельной работы, что делать, если группа начинает «разваливаться» и т.п. Помните, какие моменты точно надо учесть в полевых форматах, что вы обязательно проговорите с педагогом, который впервые становится руководителем похода? А при организации

слётов, фестивалей? Вероятно, у вас появятся некоторые уточнения общего шаблона для различных типов форматов.

## Сделай сам: база форматов

### Какие есть простые и лаконичные варианты создания прототипа базы форматов самостоятельно на местах?

#### 1. Сделай картотеку в своём центре.

Подготовить карточки с шаблонами для форматов, относящихся к разным этапам обучения, и выделить их цветовыми маркерами. Например, исследовательские форматы сделать на оранжевых карточках со своим шаблоном, а конкурсные форматы – на красных. Необходимо учитывать логику дерева знаний и отмечать на карточках, какие форматы обязательно должны применяться в начале обучения, какие форматы следуют друг за другом, а какие – могут использоваться в любой момент и не зависят от других форматов. Можно также добавить компетентностные маркеры: какие занятия требуют высокой подготовки учащихся в области КСЕ, какие форматы подходят для обучения вожатых и педагогов и не подходят для обучения детей. Их можно отметить, например, цветными скрепками, закреплёнными на карточках. Такие маркировки помогут и ведущим других дисциплин, и молодым специалистам быстро сориентироваться в картотеке, найти те форматы, которые могут подойти для их задач на их уровне.

Картотеку можно собирать вместе с молодыми педагогами. Этот процесс может быть удобным способом передачи знаний и опыта. Можно приглашать молодых педагогов на свои занятия, после чего их задачей будет описать формат по шаблону, подобрать к нему верные маркировки. А затем можно будет увидеть, что они заметили в ходе процесса, а чего не заметили, вместе скорректировать и доработать получившееся описание.

И уже в процессе создания картотеки можно связываться с соседними клубами и центрами, чтобы поделиться находками и трудностями, с которыми вы сталкиваетесь, сверить ваше понимание модели («хм, они такие форматы считают игровыми, а мы конкурсными» или «оказывается, можно было сортировать форматы ещё и по численности участников, как наши коллеги делают: у них есть массовые форматы на 50 и более человек, камерные – ученик тет-а-тет с преподавателем – и какая-то градация между ними»).

#### 2. Инициировать создание библиотеки форматов сразу на уровне региона.

В таком случае будет необходимо собрать специалистов ТКД из разных центров. А затем договориться об общей логике создания базы форматов, об общем языке. Тогда часть работы сократится: ваши коллеги, вероятно, пользуются похожими форматами и смогут часть из них описать самостоятельно. В таком варианте после разработки общей логики, общего языка будет необходимо либо создать общую бумажную картотеку в одном месте, либо обратиться к программисту, IT-специалисту, чтобы он помог оцифровать ваши идеи и разработать, например, простое мобильное приложение. Найти молодого специалиста, которому будет интересна такая задача – довольно ценно. Это расширит связи с активными деятелями региона.







# Исследование II

---

## Введение

---

Проведя первое исследование, мы выяснили, что у краеведов есть интерес к обмену опытом, а удачных форм обмена опытом им известно мало. Мы узнали о множестве проблем, с которыми сталкиваются специалисты при ведении своей деятельности, при попытке развивать свою область, обмениваться опытом с коллегами. Например, для развития ТКД требуется широкая заинтересованность людей, однако молодые педагоги и специалисты не стремятся в краеведение, среди школьников эта область также непопулярна, потому что в обучении ТКД преимущественно используют старую терминологию и советский подход с упором на дидактические форматы и долгосрочные программы обучения. Это может быть программа, рассчитанная на пять лет преимущественно лекционных занятий в кружке – по крайней мере, такую картину мы наблюдали в методичках.

**Нынешним же школьникам нужны и интересны:**

-  интерактивные, то есть вовлекающие их в активное участие форматы, когда учащиеся меньше слушают, а больше предполагают, сразу пробуют, ищут сами;
-  проектная деятельность, в которой школьники могут с поддержкой педагога вести своё дело, отвечать за него, получать реальные результаты;
-  гибкие модульные программы, которые идут не сплошным потоком годами, а могут быть изменены в связи с современными тенденциями, пересобраны для разных групп с их интересами и склонностями;
-  педагоги, которые говорят с ними на одном языке, умеют адекватно использовать современные технологии (цифровые средства коммуникации и медиа).

**Краеведение традиционно объединяет в себе разные дисциплины. История края неразрывно связана с его культурой,**





местными традициями, с природой края, экологической ситуацией, уровнем технического развития. И в Советском Союзе ТКД интегрировала в себя различные направления и формы деятельности: например, один и тот же школьник мог посещать природоохранный уголок, биологический кружок, практические занятия в лесном хозяйстве, и, кроме того, выезжать на лесные субботники вместе со своим классом и исследовать историю края.

Сейчас же краеведение разделилось на различные направления, слабо связанные между собой. Произошла потеря системности и междисциплинарности, кружки и клубы действуют по отдельности и редко обмениваются аудиторией, специалистами, форматами. Более того, теоретическое обучение сейчас оторвано от реальной практики, в связи с чем ТКД теряет свои сильные стороны. Некоторые инициативные группы находят более современные способы преподавания ТКД, однако обмен ими затруднён. Даже если какой-нибудь петербургский музей разработает историческую ролевою игру для изучения культуры высшего света

XIX века, барнаульский исторический кружок не сможет легко и быстро перенять опыт коллег. Потому что у специалистов нет «общего языка» для разговора о компетенциях и ролях в деятельности, нет представления о том, как описывать новые способы и форматы, чтобы они были понятны коллегам, нет единой платформы для обмена опытом, которая бы защищала авторские права. Петербург находится слишком далеко от Барнаула, чтобы коллеги могли часто ездить друг к другу в гости, а общей платформы в интернете, где можно было бы узнать о ролевой игре – нет, да и вообще, непонятно, что нужно уметь, чтобы придумать или провести игру, и где можно было бы этому быстро научиться.

**Мы считаем, что образование должно быть связано с реальными потребностями и склонностями студентов, которые надо видеть и выявлять, а этого системно (в широкой практике) не происходит. И корректировать программу, форматы под каждую учебную группу. В образовательной системе должно быть место для роста и развития как учащихся, так и педагогов. И она должна быть связана с практической деятельностью, быстро**





изменяющейся реальностью и запросами учащихся, педагогов, жителей края.

**Нашей задачей было предложить общие протоколы, создать сеть для коммуникации, язык для обмена опытом, удобные специалистам и провоцирующие передачу лучших методов. Модель в первую очередь должна быть понятной, легко транслируемой, вмещающей**



*Всероссийский слёт юных туристов, Алтайский край, 2020 г.*



*Всероссийский слёт юных туристов, Хабаровская область, 2020 г.*



*Всероссийский слёт юных туристов, маршрут «Жигулёвская кругосветка», Самара, 2020 г.*

*Фотографии взяты из архива Всероссийского слёта юных туристов (социальная сеть «ВКонтакте»)*

особенности каждой местной практики, но при этом создающей понятный протокол для взаимодействия между специалистами из разных областей. Мы искали принцип, который позволяет соотносить разные дисциплинарные направления внутри ТКД между собой на одном языке и который не задаёт шаблон, нормативные позиции, универсальный подход к оцениванию знаний и навыков.

**Мы предположили, что для этих задач лучше всего подойдёт концепция роста в деятельном образовании через систему ролей и позиций. Нужно было выяснить, насколько этот подход применим в ТКД сейчас и насколько он понятен тем, кто движется к развитию экосистем (тем, кто ищет взаимодействия направлений деятельности, склонен к проектной логике и гибким маршрутам для участников).**

### Гипотезы исследования:

1. Можно описать и структурировать ТКД в терминах ролей, маршрутов, ситуаций и дорожных карт. Мы предполагаем, что этот способ мышления уже присутствует в практической деятельности, особенно там, где это живая, развивающаяся практика. Таким образом, для внедрения микророльно-компетентностной модели в ТКД не хватает в первую очередь языка описания, т.е. базовой терминологии.
2. Краеведение может стать основой образования для устойчивого развития, если восстановить распадающиеся связи между дисциплинами. Мы обнаружили, что многие специалисты понимают область, как междисциплинарную и межпредметную, однако не справляются связать между собой разные части ТКД: природную картину, социальную, этническую, историю и наследие края, брендинг и имидж. Если связать их, можно развивать системное мышление, заинтересованность в своем регионе, видение его связи с миром и их взаимовлияния.



## **Ход исследования**

---



Наша основная гипотеза состояла в том, что туристско-краеведческую деятельность уже сейчас можно описать и структурировать в рамках микророльно-компетентностной модели, следовательно, этот язык описания может стать общим для педагогов и деятелей ТКД. Также мы предполагали, что не хватает «мостика» между педагогами и лидерами проектов для связи между собой различных частей и дисциплин в ТКД, для появления **образовательных экосистем**, которые способствуют **устойчивому развитию** региона.

*Образовательная экосистема – это образовательная среда нового типа, построенная на принципах кооперации, гибкости, горизонтальной и сетевой структуры, отличающаяся способностью к саморегуляции и «живому» развитию.*

*Устойчивое развитие [англ. sustainable development – поддерживаемое развитие] – такое развитие общества, при котором улучшаются условия жизни человека, а воздействие на окружающую среду остаётся в пределах хозяйственной ёмкости биосферы, так что не разрушается природная основа функционирования человечества. При У.р. удовлетворение потребностей осуществляется без ущерба для будущих поколений. Концепция У.р. рассматривается как предпосылка долгосрочного прогресса человечества. В англоязычной литературе под словом sustainable понимается очень мягкое поддерживающее управление. В соответствии с этим концепция У.р. подразумевает развитие региона через самоорганизацию при рамочной внешней поддержке, предупреждающей возможность его перехода в состояние необратимой деградации среды.*

*Источник: EdwART. Словарь экологических терминов и определений, 2010. Сайт academic.ru*

## Микророльно-компетентностный подход

### Что такое «микророльно-компетентностный подход»?

*«В процессе совместной деятельности конкретных участников между ними возникают индивидуальные личные (или межличностные, «неформальные») отношения, которые оказывают существенное влияние на взаимную расстановку людей в группе. Несмотря на многообразие и неповторимость возникающих при этом комбинаций, всё же удаётся отметить какие-то более часто встречающиеся варианты, типичные сочетания. Это позволяет выделить роли ...»*

*Э.Э. Линчевский,  
«Психологический климат туристической группы»*

У вас наверняка есть набор привычных ролей. Речь идёт вовсе не об игре или театре и уж точно не о психологических сценариях, а о **социальных (иначе – функциональных) ролях**, которые мы занимаем в различных ситуациях. Например, «покупатель» и «продавец». Или «новенький» в коллективе и «старожил», который первым встречает новичка и всё ему показывает и рассказывает. **Мы занимаем разные роли в разных ситуациях и деятельности.** Так же происходит и в обучении: чем больше разнообразие форматов, тем больше ролей у всех участников. Есть классический набор ролей: «лектор», «вопрошающий», «конспектирующий». «Слушатель» – это не совсем роль, потому что у него нет активной





функции, он ничего не создаёт (даже не вступает в диалог с преподавателем), а только воспринимает материал. **Роль занимает всё-таки действующее лицо.** И это принципиально для обучения: чтобы учащемуся было действительно «что-то надо», была своя мотивация учиться, нужно, чтобы у него была возможность эту мотивацию проявить, влиять на процесс, стать этим действующим лицом. Кроме того, разнообразие ролей позволяет освоить разные стороны предмета. **Микророльно-компетентностный подход – это обучение через включение в реальную деятельность в разных ролях, освоение компетенций и рост до более сложных позиций в деятельности.** В таком случае ученик впоследствии может сказать «я географ» или «я ботаник», а не только «я слушатель лекций». Особенно важна смена ролей и ракурсов для освоения практической составляющей области: анализа исторических источников, определения видов с использованием микроскопа, постановки туристического лагеря.

*Компетенция – это совокупность знаний, умений и навыков, она нужна, чтобы с уверенностью заниматься конкретной деятельностью. Например, может быть такая компетенция, как «понимание целевой аудитории и её потребности». Эта компетенция раскладывается на множество конкретных навыков и в целом является базовой для успешного пиарщика или организатора.*

Мы предположили, что любой образовательный центр или клуб, в котором у педагогов и учащихся есть живой интерес к своей области (насколько мы успели понять в ходе предыдущего исследования, таких туристических, краеведческих, экологических кружков достаточно много), даёт своим участникам пространство для роста и развития. А значит, **можно описать это пространство развития:** выделить ЗУН и компетенции, которые человек осваивает на разных этапах обучения, выделить роли и позиции разных уровней,

которые есть в деятельности, и создать в этом пространстве различные траектории обучения – **образовательные маршруты.**

Для проверки нашей гипотезы необходимо было ответить на вопрос: **«Как в реальности устроена деятельность специалистов в области туризма и краеведения?».** А на самом деле на целый ряд вопросов:

-  какие роли (различные по сложности, по компетенциям и т.д.) субъект может занимать в ТКД?
-  какие общие области компетенций востребованы и развиваются в новом краеведении?
-  как специалисты будут использовать данную рабочую модель, какой мы можем предположить наиболее вероятный сценарий ее использования?
-  как рабочая модель поможет строить кооперационные связи со специалистами смежных деятельностей?

Чтобы ответить на них, мы провели исследование структуры ТКД.

## Проверка гипотезы

Мы собрали 10 фокус-групп, состоящих из 7-10 респондентов и предложили им **описать свою деятельность в микророльно-компетентностном языке:** если специалисты легко и быстро поймут его, «ухватят» суть модели и затем смогут сходу применить её для описания своей практики, значит, модель в целом подходит для туристско-краеведческой области. Для участия приглашались педагоги в области ТКД, методисты, а также специалисты, выступающие в роли наставников для педагогов и / или учащихся.

Такой выбор был сделан нами не случайно: с одной стороны, мы хотим создать новую модель краеведческого образования и просвещения, с другой стороны, как известно, педагоги, ведущие клубов

и кружков обычно довольно неплохо понимают, какие роли и позиции существуют в их деятельности, поскольку их задача – способствовать развитию людей в данной области, а значит, помогать им занимать более ответственные и сложные роли.

С каждой группой мы встретились на онлайн-конференции, кратко объяснили модель и попросили рассказать о том, чем именно они занимаются, описать типичные форматы деятельности и роли внутри деятельности. Также мы предлагали респондентам **выделить разные уровни ответственности в деятельности** и дифференцировать роли по этим уровням. Важно, что в фокус-группах были представители разных центров, клубов, групп (руководители туристических и спортивных клубов, музеев, естественнонаучных и художественных кружков, организаторы соревнований, слётов, экспедиций, экскурсий, творческих конкурсов, журналистских проектов и др.), они все слушали друг друга и сопоставляли ответы между собой, искали сходства и различия в своих подходах к деятельности. Мы занимались примерно тем же: обобщали ответы респондентов и пытались выявить примерно сопоставимые уровни компетенций в очень разных по типу деятельности. Мы хотели понять, возможно ли состыковать между собой разные области деятельности через одинаковые по мощности роли и позиции. **В итоге нам удалось выделить 4 уровня ролей**, причём ролей четвёртого уровня было названо меньше всего, поскольку они требуют высокого мастерства, стратегического мышления и обычно находятся «в авангарде» целого направления или на пересечении нескольких направлений. Ответы респондентов сразу же фиксировались в виде схем на интерактивной доске *Miro*.

Мы обобщили и систематизировали ответы каждой группы, выделили среди них роли и позиции и кластеризовали их по блокам. **Всего нам удалось выделить шесть основных (и девятнадцать дополнительных) сфер деятельности в**

**краеведении и туризме** и распределить роли по этим сферам: педагогика, музейная работа, СМИ и создание контента, исследования, туризм, администрирование и документация. Компетенции, которые развиваются в каждой роли и позиции, мы также классифицировали и выделили 11 основных групп:

- ☐ педагогические,
- ☐ проектные,
- ☐ коммуникативные (в том числе медийные),
- ☐ IT,
- ☐ исследовательские,
- ☐ естественнонаучные,
- ☐ гуманитарные,
- ☐ спортивные,
- ☐ ремесленные,
- ☐ туристские,
- ☐ субъектные (к ним относятся самоопределение и саморегуляция).

В итоге мы составили из них общую схему – **карту деятельностных ролей и позиций в краеведении**.

В ходе работы с фокус-группами мы убедились, что **специалисты хорошо понимают язык ролей и позиций в деятельности**, что есть набор универсальных ролей, которые выделяются респондентами в большинстве сфер (например, стажёр, хронометрист, исследователь, организатор, наставник / куратор и т.д.), а есть специфические компетенции и роли, необходимые в конкретной области деятельности (реммастер, мультипликатор, спасатель). Однако все эти роли можно разбить по четырём уровням ответственности и компетентности.

Мы уже упоминали во введении, что в образовательной системе должно быть место для роста и развития как учащихся, так и педагогов. Соответственно,

мы хотели выяснить, насколько логика развития опытных участников («старичков») сопоставима с логикой развития начинающих педагогов, нужно ли искать «особые маршруты» роста для начинающих специалистов в этой системе. В процессе исследования мы поняли, что **пути «старшего участника» и молодого педагога очень схожи**. Многие информанты говорили, что в их клубах, кружках, учреждениях педагоги и вожатые часто «вырастают» из выпускников, что старшие опытные участники не очень отличаются по уровню компетентности от молодых педагогов, а порой даже лучше, чем последние, понимают специфику деятельности.

Также мы обратили внимание, что в **некоторых местах уже складывается локальная экосистема**: участники разных, но сотрудничающих между собой организаций из одного и того же региона намеренно записывались на одну и ту же встречу и рассказывали, как они с разных сторон видят происходящее у себя в регионе. Заметно, что те участники, у которых в регионе происходит кооперация, рождаются совместные проекты, очень легко и быстро «схватывают» логику деятельностных ролей и развития компетенций, что она даёт им возможность лучше осознать свою практику. Один из участников утверждал, что карта ролей и позиций для его турклуба (в котором уже есть сменяемость, система роста, работа с проектными компетенциями) послужит не просто инструментом описания деятельности, а инструментом её развития, позволит качественно усовершенствовать свою систему и кооперацию с другими **актерами** в регионе. В том числе поэтому

мы решили остановиться на микророльно-компетентностной модели.

Получившуюся карту ролей и позиций в ТКД мы сопоставили с выводами из первого исследования и с «Матрицей кейсов и практик». Мы выстроили принципиальное соответствие ролей, позиций, микроролей, «легенд» – и моделей, **дорожной карты**, формата и др., сформировали связи между ними. Мы стремились к тому, чтобы карта по возможности включала в себя всю реальную деятельность, которую описывали респонденты, при этом была достаточно лаконичной и удобной в использовании. **В итоге мы сформировали микророльно-компетентностную модель ТКД, соответствующую актуальным запросам специалистов в этой сфере.**

*Актер – действующее лицо, субъект деятельности.*

*Дорожная карта – это план, алгоритм последующих действий, реперных точек, которые предстоит совершить команде / объединению команд на пути к поставленным целям, задачам. Может предусматривать различные варианты решений в случае выполнения / невыполнения определенных условий (иметь «развилки»).*

При этом мы заметили, что респонденты выделяют и дифференцируют компетенции, принадлежащие к одной и той же группе, по-разному, в зависимости от специфики их деятельности, что в целом не мешает им понимать друг друга. Поэтому в качестве общей модели предлагаем использовать в туристско-краеведческой деятельности обобщённые группы компетенций (далее «палитра ключевых компетенций»).



## Результаты

---



Мы обнаружили, что туристско-краеведческую деятельность уже сейчас можно описать и структурировать в рамках микророльно-компетентностной модели. И нам удалось выделить 4 уровня функциональных ролей и позиций в ТКД.

## Уровни функциональных ролей и позиций в ТКД

### Что это за уровни?

Первый уровень – микророль. Микророль – это помогающая роль в деятельности, обязанность, которую можно выполнять без специальной подготовки. Например, дежурный мойщик котлов. Входные требования минимальны, научиться этому делу можно прямо в процессе. Обычно микророль занимают ненадолго: от сорока минут (длительность учебного занятия) до пары дней.

Второй уровень – роль. Роль – это ответственность за функцию внутри деятельности. Повар целиком отвечает за свою функцию, за своё дело. Он способен сам определить нужное количество продуктов, составить меню похода с учётом пищевых ограничений участников, организовать регулярное питание в походе. Есть понятные входные требования по ЗУНам и компетенциям. Длительность удержания роли обычно от одного-двух дней до двух-трёх месяцев.

На третьем уровне находятся уже не роли, а позиции. Позиция – это ответственность не за конкретное дело, а за целую область / линию деятельности. Она обычно предполагает ответственность за других, лидерство, делегирование, а также наличие специальных знаний, умений и опыта. Чтобы занять позицию в деятельности, нужно признание и доверие со стороны окружающих, а точнее, подтверждение компетентности профессионалами того же уровня или выше. Длительность удержания позиции в среднем составляет от одного-двух месяцев до трёх лет. Пример

такой позиции: руководитель полевой практики, который составляет сезонный план исследований по различным направлениям. От него зависит, когда и куда именно какие экспедиции отправятся. В своей работе ему необходимо учитывать множество различных факторов: загруженность людей, погодные условия, специфику территории, специфику направления исследований и др.

На этапе анализа материалов и разработки модели мы добавили четвёртый уровень – «легенда». На четвёртом уровне находятся такие позиции, которые способны занимать немногочисленные специалисты своего дела, те, кто способен значимо влиять на регион или на свою отрасль. Иногда в совокупности их знания, умения и обязанности настолько потрясают воображение широтой масштаба (или глубиной вовлечённости и реализации смысла), что такие фигуры воспринимаются как легендарные, и кажется, что этому невозможно научиться, что всё дело в личном таланте, безграничной любви к своему делу, ну и в том, как сложилась их судьба («им повезло найти своё призвание»). «Легенд» на нашей карте меньше всего (что закономерно: к этому уровню идут годами, десятилетиями). В качестве примера можем привести позиции под условными названиями «культуролог» и «символизатор»: это люди, занимающиеся рефлексией культурно-исторического наследия на определённой территории, осмыслением местных ценностей, переносом исторического опыта в жизнь, созданием символов местности, современных культурных практик, позволяющих присоединиться к смыслу и ценностям территории. Всё это требует огромной эрудиции, личной присоединённости, опыта исследований и проживания культуры, умения предложить точную форму / символ, которые будут распространяться среди людей.

Эти четыре уровня коррелируют с четырьмя уровнями сложности проекта – принципом усложнения проектов /

исследований, предложенным в «Матрице кейсов и практик». На уровне «Начало» достаточно микроролей, на уровне «Искатель» уже нужны полноценные роли, на уровне «Мастер» – позиции, а для того, чтобы выйти на уровень «Легенда», вполне возможно, понадобится хоть один человек в команде, которого можно назвать культурным героем в своей области.

## Палитра ключевых компетенций

### Компетенции

Мы предлагаем использовать обобщённые группы компетенций, как их чаще всего выделяют респонденты (далее «палитра ключевых компетенций»).

Мы описали компетенции в метафоре «матрёшки». Получилось три уровня:

- 1) в центре – экзистенциальные или субъектные компетенции;
- 2) на них накладываются основные подгруппы метакомпетенций (или soft skills), применимых сквозным образом в различных деятельности;
- 3) и наконец, снаружи расположены ЗУН (знания-умения-навыки), специализированные по деятельности.

### Экзистенциальные или субъектные компетенции

Позволяют понимать себя и стабильно поддерживать собственную устойчивость в деятельности. Мы разделили их на две подгруппы, так как форматы работы с этими видами компетенций очень сильно отличаются. Как в интервью, так и в фокус-группах многие указывали на важность работы с этими компетенциями; указывали на значимость как традиционных, так и новых форм для развития этих компетенций в ТКД. Но детализация и дифференцирование внутри подгруппы очень небольшое. Указаний на конкретные форматы, особенно в подгруппе «самоопределение», немного.

## Самоопределение

Самоопределение – выбор своего места в мире, своих отношений с действительностью, выбор направлений деятельности и развития от своих смыслов и целей. Ответ на вопросы: кто я? что я делаю?

В целом к группе “самоопределение” специалисты склонны относить способность к самостоятельному смыслополаганию, целеполаганию, связь с ценностями, понимание себя. Опора на собственные мотивы и намерения.

## Саморегуляция

Саморегуляция – понимание своих потребностей и сознательное их удовлетворение наилучшим из доступных человеку способом в выбранной произвольно мере и очередности; способность управлять собой, своим состоянием, своими желаниями, потребностями и действиями.

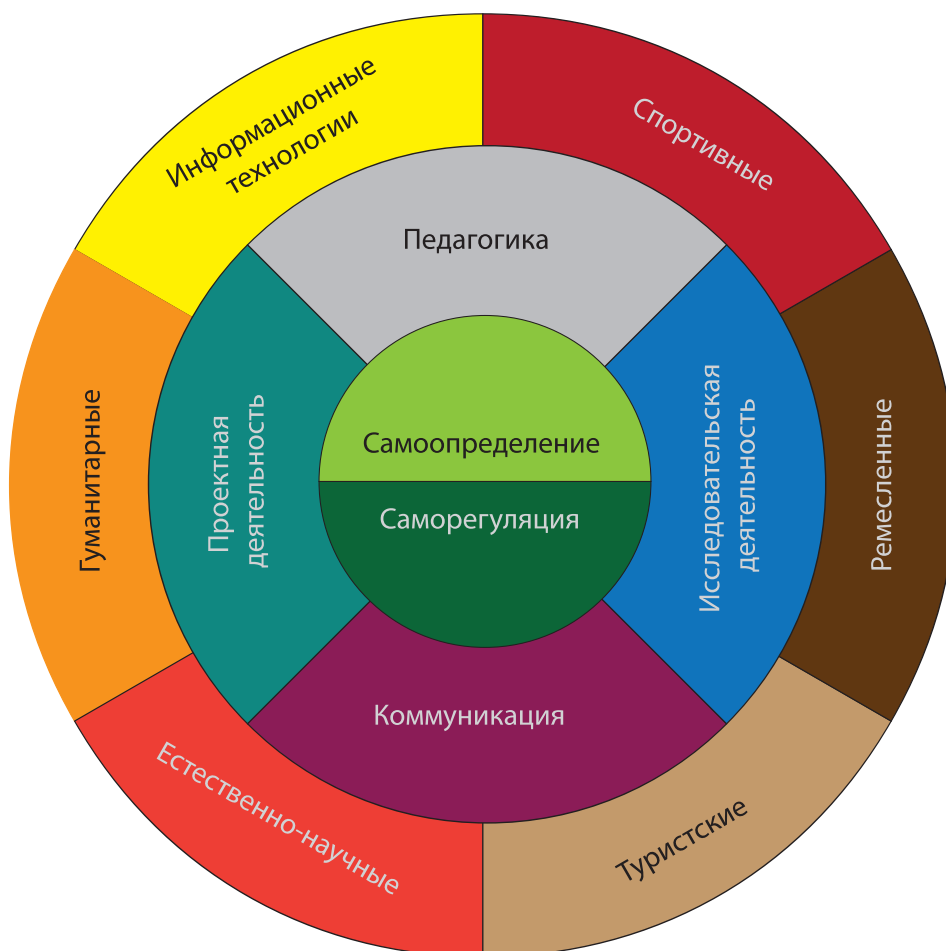


Способность определять свое состояние и распределять силы для выполнения задачи.



Способность отслеживать ситуацию внутри себя и снаружи и динамически изменять своё состояние, адаптируя его под свои цели (потребности, желания) и ситуацию вокруг.

Респонденты указывают на способы формирования саморегуляции, но слабо описывают её составные части. Наиболее явно выделяется в туризме как «способность к преодолению трудностей», «способность к мобилизации ресурсов в сложных условиях», «чувствительность к настроению группы и способность попасть в тон», «способность эмоционально зарядить и зарядиться», «умение вдохновить». Значимость этой группы подчёркивают и экскурсоводы, но больше относят к артистизму. Также к этой группе относятся внутренняя способность к длительному наблюдению, или, наоборот,



быстрая реакция и другие аспекты работы с «ресурсными состояниями».

Характерно, что многие ведущие считают эти качества важной составляющей собственной компетентности и компетентности коллег, но не рефлексируют способ их развития. Они действуют здесь в основном интуитивно: уверены, что ТКД развивает эти качества, а как это происходит – не описывают.

### Метакомпетенции

1. Коммуникативные компетенции («Коммуникация»). Сюда входит всё, что касается установления и поддержания человеческого и делового контакта, передачи и восприятия информации в процессе общения, социального имиджа (умения создавать нужное впечатление).
2. Исследовательские компетенции («Исследовательская деятельность»). В том числе к исследовательским компетенциям

мы относим работу с информацией (проявляется в классификации, систематизации), способность к постановке гипотез и подбору методов их проверки, выделение нового.

3. Компетентность в проектной деятельности. К проектным компетенциям мы относим выделение этапов реализации проекта, планирование, стратегирование и умение соотносить свою деятельность с большими процессами создания продуктов: понимание хозяйственно-экономической деятельности и участие в ней.

4. Педагогические компетенции. В первую очередь к ним относится способность видеть развитие других и помогать им на пути развития. Разумеется, эту способность можно разложить на более конкретные компетенции: умение структурировать материал, объяснять его на понятном ученикам языке; видение потенциала учащихся и возможностей для его раскрытия; способность вести диалог о

ценностях, принципах, мировоззрении; понимание психологических закономерностей индивида и группы, способность учитывать их в процессе обучения; умение создать обучающий процесс, наилучшим образом передать навык и т.д.

Некоторые респонденты указывают на сходство исследовательской и проектной деятельности и основных компетенций, которые для них требуются. Тем не менее, другие указывают на существенные различия, поэтому мы всё же предлагаем их разделить.



Мы осознаём, что границы подгрупп «мягких компетенций» не строгие. Некоторые группы, которые в других классификациях выделяют отдельно (например, работа с информацией), мы распределили по этим четырём. Группу «работа с информацией» мы частично относим к исследовательским, частично к коммуникативным компетенциям. Кроме того, осуществление коммуникации часто опирается на знание информационных технологий.

Также традиционно спорная группа компетенций – «работа с группой», «лидерство»: они путаются между проектными и педагогическими. Мы предлагаем считать, что когда субъект ставит и решает задачу развития людей и группы, он опирается на педагогические компетенции. А когда он ставит и решает задачи на эффективность в деятельности (лидерование проектной команды) – он опирается на проектные компетенции.

## Предметные ЗУН

1. туристические и экспедиционные;
2. ремесленные;
3. спортивные;
4. информационные технологии (IT);
5. социогуманитарные;
6. естественнонаучные.

Опираясь на высказывания респондентов, мы разделили естественнонаучные и социогуманитарные ЗУН: эти два больших объёма склонны разграничивать. Их нельзя «просто смешать», для их синтеза необходима отдельная деятельность в специальных форматах. В практике респондентов широко представлены синтезы разных предметных областей внутри выделенных зон:

-  язык и история, литература и культурология;
-  биология и химия, экология и метеорология, магнитометрия и геология.

Однако очень редко происходит синтез блоков из социогуманитарных и естественнонаучных ЗУН, например, геологии и поэзии. Среди вдохновляющих (но редких) примеров – мультфильмы на экологическую тематику, игра: «изучение природы края через метафорические форматы». К сожалению, это пока что редкость.

К туристским и экспедиционным навыкам мы относим всё, что касается жизнеобеспечения на природе, преодоления рельефа, работы со специальным снаряжением, техники безопасности, первой помощи, работы с картой, ориентирования на местности и др. Специалисты сходным образом выделяют туристские навыки.

Ремесленные навыки – это владение конкретным ремеслом (будь то видеосъёмка, гончарное дело или игра на музыкальном инструменте).

К спортивным навыкам мы относим натренированные способности владения телом: то, что требует повышенной скоординированности, физической силы, ловкости, выносливости.

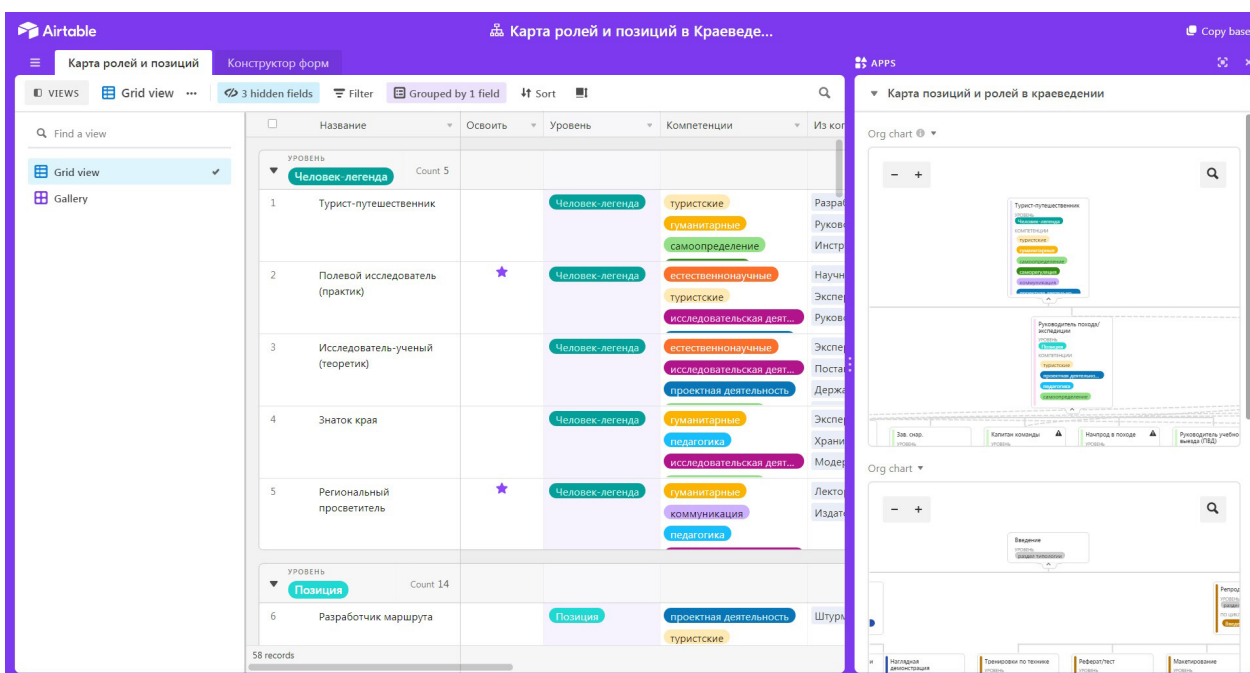
Группа «информационные технологии» – это в первую очередь грамотное пользование цифровыми инструментами (размещение информации в сети;

перепаковка информации в различные форматы (например, создание интерактивных карт местности); обработка и выгрузка фотографий; пересылка и монтаж видеороликов).

## Вариант оформления карты

Обобщив информацию, полученную из опроса фокус-групп, мы разработали модель ролей, позиций и проявляемых в них компетенций, в которую включены форматы, позволяющие проявлять и развивать компетенции и роли. Мы создали простой IT-инструмент для удобной работы с этой моделью на платформе с визуализируемыми базами данных Airtable (<https://airtable.com>).

Это интерактивная база данных с различными формами отображения информации. В левой части – табличная (Grid view) и галерейная формы представления (Gallery) самих баз (вкладки «Карта ролей и позиций» и «Конструктор форм»). В правой части (BLOCKS) – графические карты: на них отображаются элементы обеих баз (роли и форматы) и связи между ними. Можно открыть отдельный элемент (роль / формат) и увидеть, на каком уровне он находится, в какой сфере деятельности, с какими элементами связан. Можно переходить по связям между элементами. Для большего удобства в конкретный момент можно раскрыть на весь экран любую из половин (значок экрана и крестик в правом верхнем углу).



## Вкладка «Карта ролей и позиций»

На «Карте ролей и позиций» можно увидеть систему ролей и позиций в ТКД (разумеется, не исчерпывающую: эта карта создана на основе данных, полученных нами в фокус-группах), уровни ролей, взаимосвязи между ролями разных уровней, возможности роста от уровня микроролей к уровню «легенд».

## В табличном виде карта имеет следующие столбцы:

- ☞ «Название».
- ☞ «Освоить» – возможность отметить этот элемент как веху образовательного маршрута.
- ☞ «Уровень» (микророль, роль, позиция, человек-легенда) – уровень сложности и комплексности деятельности



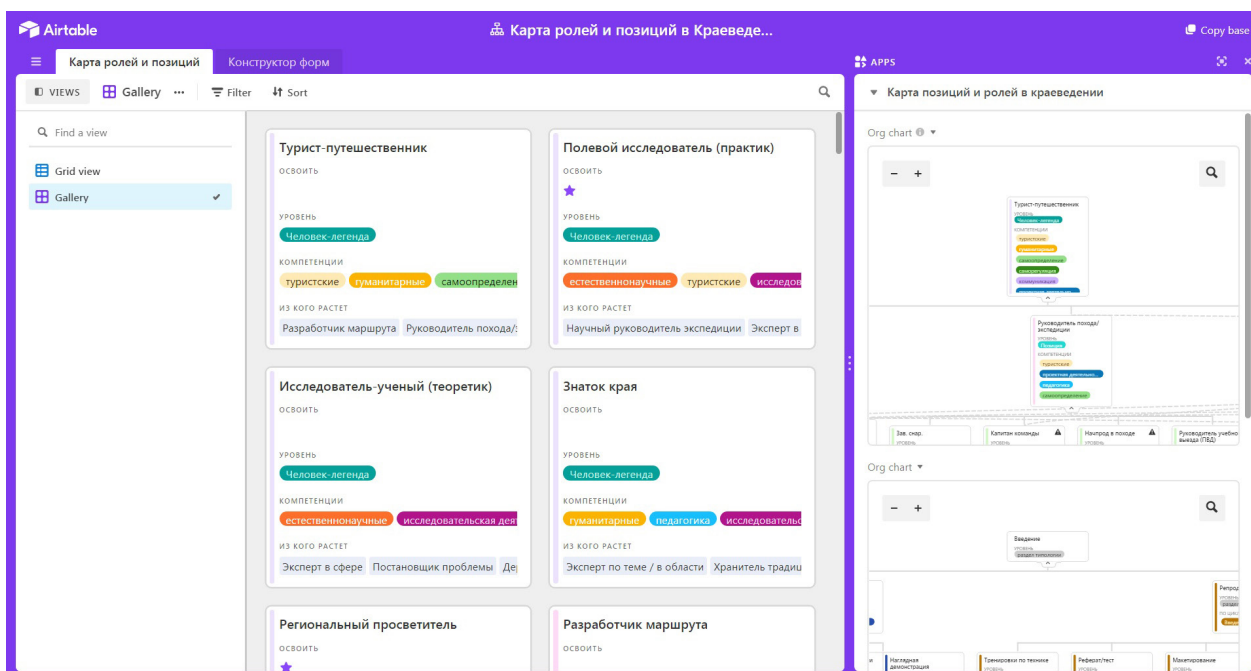
участника или ведущего в формате, блоке форматов, образовательном модуле или программе.

- ☞ «Компетенции» – набор проявляемых и / или развиваемых компетенций из разработанной нами ранее модели.
- ☞ «Из кого растёт» – связь с нижестоящими по уровням сущностями в цепочке возможных

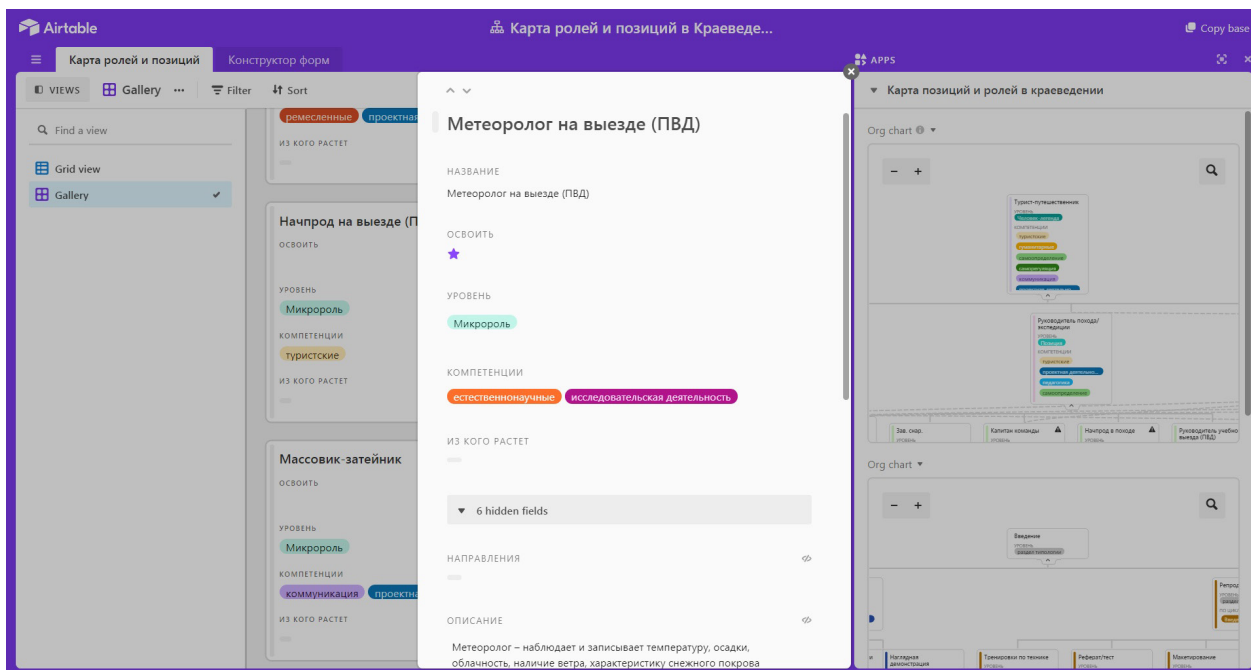
образовательных маршрутов.

- ☞ «Описание».
- ☞ «Входные требования» – минимально необходимые знания / навыки / опыт, чтобы занять роль / позицию.
- ☞ «Где развить или применить?» – ссылка на элемент «Карты форм», обозначающий форму деятельности, в которой есть такая роль или позиция.

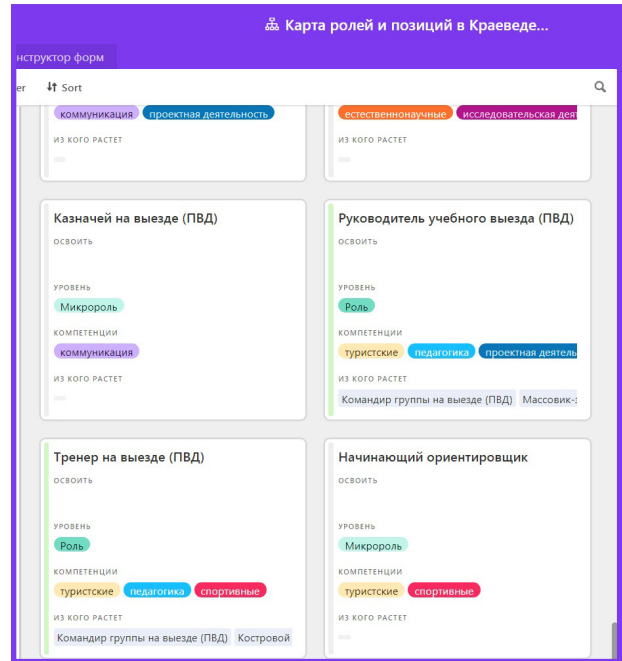
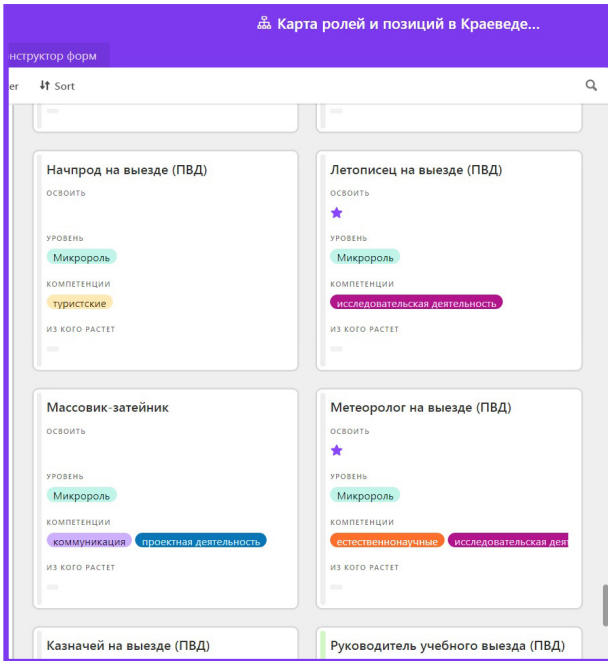
В галерейном виде можно листать и открывать карточки.



Внутри каждой карточки можно пройти по цепочке нижележащих (относительно образовательного маршрута) элементов.



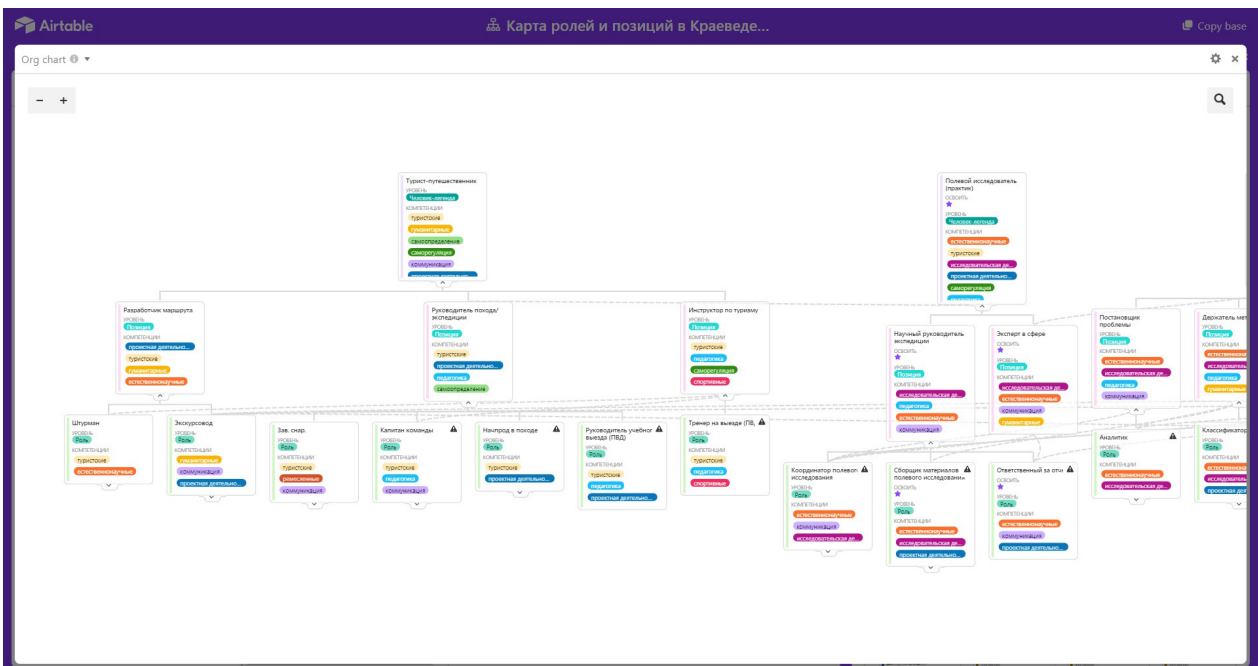
Например, мы видим, что роль «Тренер на выезде» растёт из микророльей «Командир группы на выезде», «Костровой» и «Начинающий ориентировщик», и что в эту роль входит три типа компетенций: туристские, педагогические и спортивные.



## Графический вид

Верхняя карта в правом разделе BLOCKS, открытая на полный экран. Здесь можно увидеть, как связаны между собой роли и позиции разных уровней, простроить образовательные маршруты, а также обнаружить взаимосвязи между разными сферами деятельности: где «пересекаются» роли и позиции одного уровня.

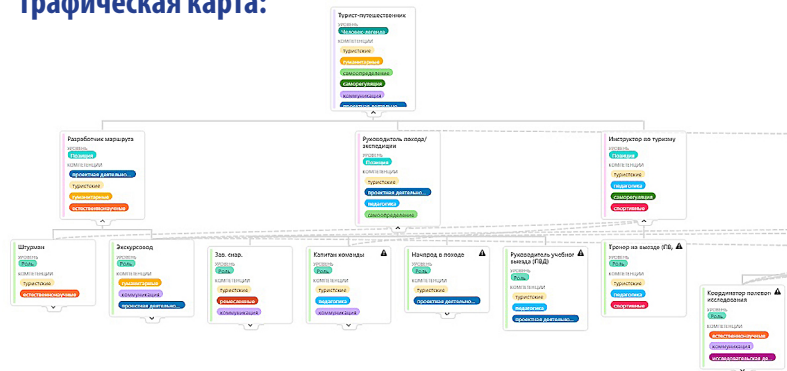
Графическая карта позволяет разворачивать и сворачивать различные ветви связей для большей наглядности и простоты отображения отдельных фрагментов карты, маршрутов или их частей. Вариативные образовательные маршруты на ней можно составлять, отмечая звёздами необходимые элементы. Для этого их карточки нужно открывать.



## Вся карта в формате PDF:



## Графическая карта:



Вот, например, описание микророли «Массовик-затейник»: мы видим описание роли (не слишком развёрнутое, потому что это всего лишь пример), типы компетенций, которые она развивает, и формат, в который она включается.

### Вкладка «Конструктор форм»

Устроена похожим образом. Отображает типологию форм, разработанную в предыдущих частях исследования, и позволяет в соответствии с ней собирать и отображать базу форматов, блоков, модулей и программ, связанных с позициями и ролями. Пока что в таблицу внесён демонстрационно только один формат. Остальное – это структурные элементы типологии.

**Массовик-затейник**

НАЗВАНИЕ  
Массовик-затейник

ОСВОИТЬ

УРОВЕНЬ  
Микророль

КОМПЕТЕНЦИИ  
коммуникация проективная деятельность

ИЗ КОГО РАСТЕТ

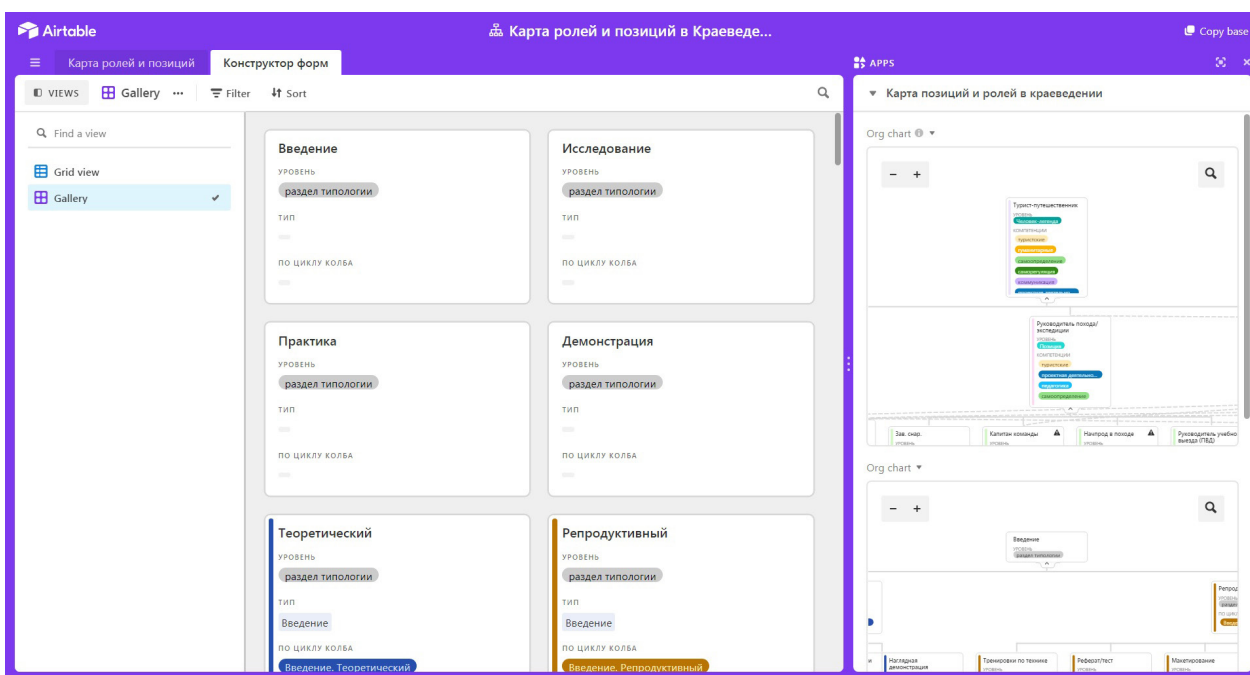
6 hidden fields

НАПРАВЛЕНИЯ

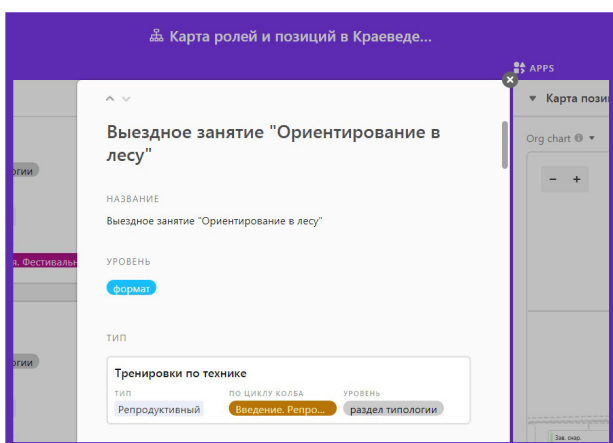
ОПИСАНИЕ  
Массовик-затейник – подбирает или придумывает простые игры.

тип	Название	Тип	По циклу Колба	Уровень	Позиции и роли
тип (Empty)					
1	Введение				раздел типолог...
2	Исследование				раздел типолог...
3	Практика				раздел типолог...
4	Демонстрация				раздел типолог...
тип Введение					
5	Теоретический	Введение	Введение. Теорет...		раздел типолог...
6	Репродуктивный	Введение	Введение. Репрод...		раздел типолог...
тип Демонстрация					
7	Конкурсный	Демонстрац	Демонстрация. К...		раздел типолог...
8	Фестивальный	Демонстрац	Демонстрация. Ф...		раздел типолог...

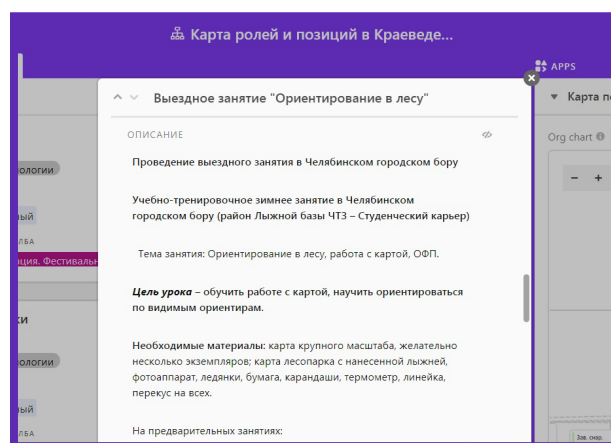
Здесь можно выбрать интересующий вас тип формата (например, на слайде выше представлены в основном теоретические форматы), увидеть, какому этапу учебной деятельности он соответствует, какие роли в нём задействованы, а также его цель и длительность.



На слайде выше шаблоны форматов рассортированы по этапам учебной деятельности и типам активности.



Можно открыть страницу каждого формата в отдельной вкладке и увидеть, какие роли в нём представлены (отдельно для ведущих и для участников), какого типа компетенции задействованы в этих ролях.

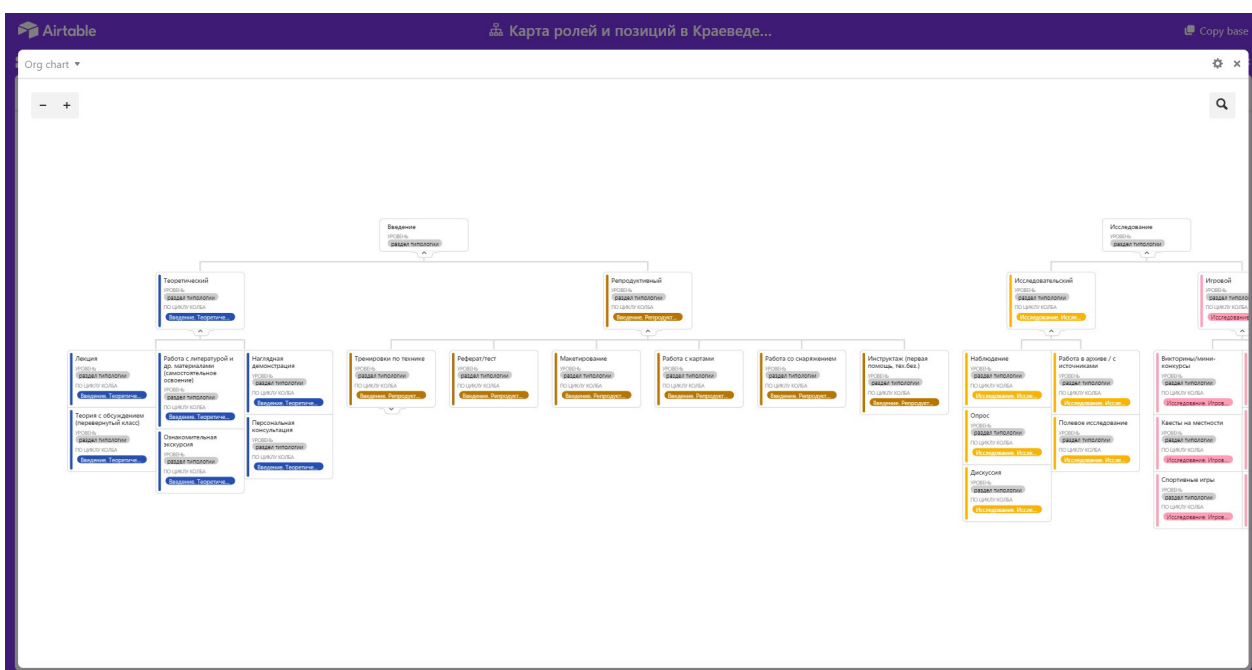


Также на странице формата можно прочесть его подробное описание с техническими характеристиками.

## Вся «Карта конструктора форм» в формате PDF:

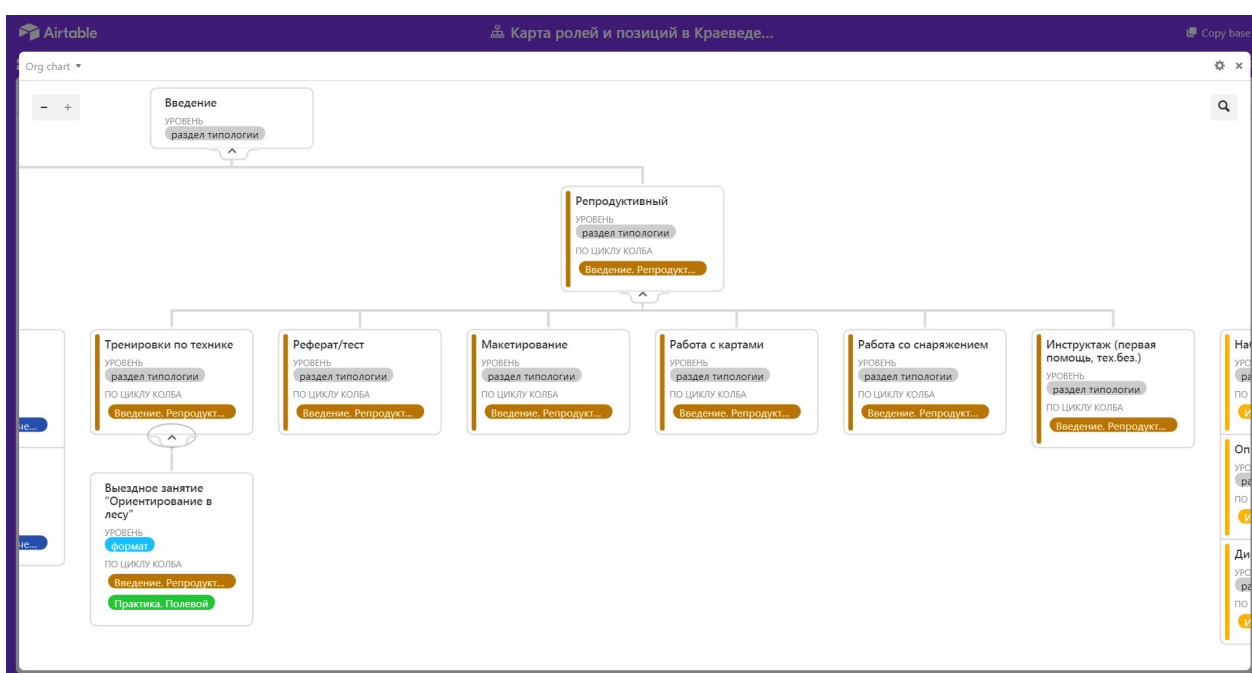
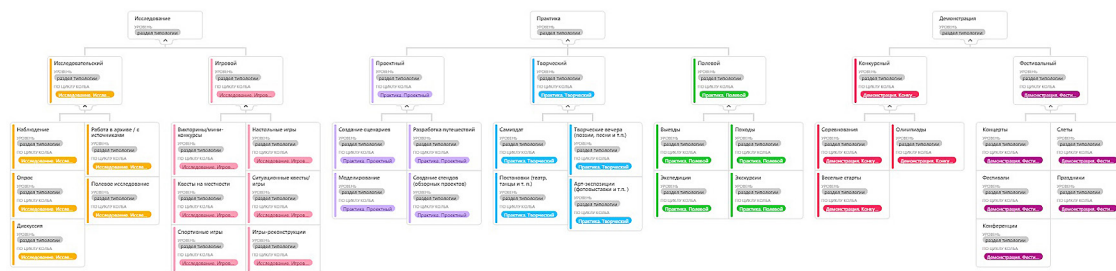


## Карта конструктора форм:



На этом слайде можно увидеть набор представленных форматов. Сверху указан этап учебной деятельности, каждому этапу соответствует два или три типа активности (например, на этапе «Введение в тему» используются теоретические и репродуктивные форматы), затем тип классифицируется на условные «шаблоны форматов», а ниже представлен перечень конкретных форматов каждого типа. У нас описан единственный репродуктивный формат – выездное занятие «Ориентирование в лесу», относящееся к шаблону «Тренировки по технике».





Можно выбрать один из учебных этапов и «развернуть» перечень форматов одного из типов. Например, выше мы видим шаблоны репродуктивных форматов.



## **РЕКОМЕНДАЦИИ**

---

**Какому педагогу не хочется, чтобы учащийся приходил на занятия с горящими глазами? Был мотивирован, выполнял задания, потому что интересно, а не потому, что «заставляют».**

Когда мы говорим об образовательных маршрутах, ролях и позициях, мы подразумеваем, что учащиеся становятся субъектами образовательного процесса. Образовательный маршрут может получиться только в том случае, если у студента есть какая-то учебная цель. Без цели не получится выбрать путь. Чтобы построить маршрут, необходимо говорить с учащимся о его запросе, о желаемом будущем, о том, чего он хочет, к чему стремится. И это так называемый «субъект-субъектный подход»: все участники процесса – действующие лица со своей инициативой и мотивацией. Такой подход позволит обеспечить вовлечённость студентов в учебный процесс.

Субъектами должны стать все три актора в образовательной экосистеме: и учащиеся, и педагоги, и деятели. Это значит, что всех у них будут свои стремления и цели в этой системе. И чтобы получилась именно экосистема, необходимо, чтобы голос каждой стороны прозвучал.

Представьте себе педагога. Он стоит на исхоженной множество раз дороге. Его ноги помнят повороты и камни, ямы и обрывы. Долгими вечерами он перерисовывал старые карты, отмечая на них новые ориентиры и неизвестные доселе отрезки пути. Он снова и снова готов вести за собой. Учить. И вот с новой группой они отправляются в путь. Юноши и девушки чертят свои первые карты, ошибаются, стирают подошвы своих ботинок. Педагог знает, что скоро они вырастут. И ему важно, с чем они от него уйдут, чему научатся, какими вырастут.

Какое место занимает педагог в этой системе? Педагог отлично знает, чему и как он может научить, какой должна быть хорошая программа, что в неё входит.

Его интересует будущее с точки зрения развития людей.

У деятеля иные цели и задачи. Каждый день он своими руками строит настоящее. Он стремится делать качественно, потому что хочет реализовать свои мечты и платит своей репутацией. Он проводит дни напролёт в своей мастерской, создавая новый продукт или проект. Каждая созданная им вещь попадёт в чьи-то руки и окажется кому-то полезной, иначе останется пылиться на полке. Ему важна приносимая польза и измеримый результат.

Именно лидер проектной деятельности может активно влиять на регион. К этой категории относятся активисты, социальные предприниматели, изобретатели и творческие люди. Самые активные и пассионарные из них вкладываются в проекты, начинают стартапы, меняют отношение жителей к региону. Это их вклад в будущее.

*Лидеры проектной деятельности: акторы развития самой экосистемы, акторы развития территории. Как правило, они предлагают темы для проектов, привносят свои связи и экспертность. Эту роль могут занимать представители местного бизнеса, НКО, группы местных жителей (например, родительские), органы местного самоуправления и др. По сути, это держатели задач и интересанты результатов проектов, поскольку экосистема региона может и должна реализовывать проекты для развития территории и устойчивого развития.*

А что волнует учащегося? От него все чего-нибудь хотят: чтобы он хорошо учился, сдал ЕГЭ, чтобы был усердным, чтобы поступил, чтобы нашёл себе достойную работу и так далее. Ученики крайне редко думают о своём будущем в духе: «Я хочу изучить математику в объёме программы десятого класса» или «Я хочу освоить программу «Туризм на физкультуре»». Он хочет быть кем-то уже сейчас, хочет найти своё место в коллективе, быть в чём-то

крутым, быть особенным. Его захлёстывает бурный поток жизни, в котором он отчаянно пытается сориентироваться. Он нередко вглядывается сквозь брызги и туман, ищет глазами то, что маячит на горизонте. Но накатывает очередная волна, и он снова пытается выплыть на воздух.

Как вы уже заметили, образ будущего все трое понимают по-разному. Для учащегося это самоопределение, ответы на вопросы «Каким я хочу стать?», «В чём я хочу развиваться?». Для деятеля это изменения в мире, прямое воплощение его намерений. Основные вопросы, которыми он задаётся: «Какой мир я хочу создать?», «Чего я хочу достичь в своей отрасли?».

Для педагога же образ будущего связан с формированием будущих деятелей, новых акторов, с обретением ими своего голоса и места в мире. «Чему я могу и хочу научить?», «Каких людей я хочу воспитать?» – вот те вопросы, которые его занимают.

Чтобы родилось что-то общее, чтобы вместе сформировать картину будущего, нужно место встречи, пересечения намерений. Вот здесь как раз и необходимы форматы работы с будущим: совместное мечтание, целеполагание, выявление ключевых проблем (как внутри сферы деятельности, так и внутри изучаемого региона), создание стратегий и дорожных карт... Они позволяют создать «мостик» между временами, увидеть тенденции развития региона, сформировать бренд территории.

Мы уже упоминали, что в имеющихся методических пособиях таких форматов не хватает. Но их можно найти в некоторых проектных методиках и в альтернативных образовательных подходах. Приведём здесь в качестве примера **проектную методику Dragon**

**dreaming**. По ссылке ниже вы можете найти краткое изложение методики. См. разделы «Мечтание» и «Планирование»:



Допустим, мы вместе помечтали. Обнаружили, кто как видит регион в будущем. И что дальше? Дальше нужно сопоставить наш образ будущего с настоящим: чего нам сейчас не хватает? что нужно сделать, чтобы приблизить такой вариант будущего? как туда прийти? что нам нужно выяснить, чтобы действовать? То есть совершить следующий шаг – породить путь от настоящего, которое пока далеко от желаемого, к будущему, которого ещё нет, которое нужно создавать. В этот момент уже начинается придумывание стратегии, дорожной карты. Возникают замыслы исследований, идеи проектов... и появляется пространство проектной деятельности.

Как только вы наметите проекты и форматы деятельности, лидеры проектов уже начнут мыслить в терминах ролей и позиций: «Чтобы осуществить этот проект, нужна такая команда. В ней есть такие основные роли и такие помогающие». Для деятеля **карта ролей и позиций** становится удобной HR-схемой.



*Погружение «Сообщества. Прототипирование будущего». Метаверситет. 2019 г.*

Соответственно, когда деятели заявляют, какие роли нужно занять в проектах, педагоги видят, какие перспективы для развития и проявления себя в деятельности появляются у учащихся, молодых специалистов, да и у них самих. На этом этапе педагогам и деятелям важно свериться, договориться о том, какой уровень компетентности нужен для осуществления той или иной роли, какими навыками обязательно нужно обладать, а какие – осваивать в процессе. Необходимо, чтобы лидеры деятельности были готовы передавать свой опыт стажёрам, выделять учебные роли в своей деятельности. А педагоги, в свою очередь, готовы были бы оценивать компетенции учащихся до и после прохождения стажировки, учитывать деятельность во внешних проектах как часть образовательного маршрута. Кроме того, педагоги знают, каких людей они хотят вырастить, чему они хотят их научить: они формулируют требования к форматам. Появляются темы, конкретные тренинги и практики, композиции форматов, последовательности освоения компетенций.

У учащегося в таком процессе будет возможность найти своё место в предполагаемом будущем. Он увидит пространство деятельности, перспективы развития, начнёт понимать, к чему он хочет прийти и как этого добиться. Из этого понимания как раз рождается образовательный запрос. В языке ролей и позиций это может быть высказывание: «Я хочу уметь это делать» или «Я хочу стать руководителем в этой сфере».

### **Зачем образовательная карта форматов, ролей и позиций каждому участнику экосистемы?**

Учащийся сможет осознать, в чём именно он «хочет быть крутым». Это может быть и «приключенческий» жанр: «Я хочу попробовать и это, и то, и другое», например, управлять катером, снимать кино, самостоятельно создавать

компьютерные игры, участвовать в археологических раскопках, а ещё спасти жизни – тогда с помощью карты он может увидеть свои перспективы. А может, подросток вообще хочет попасть в определённую компанию людей. Тогда, работая с картой форматов, ролей и позиций, он найдёт, «кем ему туда пойти, чтобы его туда взяли». Например, он хочет попасть к археологам, потому что они как крутые учёные с этими древними вещицами в руках на своих фоточках в Instagram, у них очень дружная группа, они постоянно смеются и выкладывают популярные видео на Tik Tok. Но он не ходил всё это время ни в исторический, ни в археологический кружок, зато занимался фотографией. И вдруг он находит в описании формата археологического выезда микророль «фотограф» – а это как раз то, что он умеет.


Как мы уже говорили, карта форматов, ролей и позиций для лидера проектной деятельности становится своего рода HR-схемой и способом поддерживать связь с образовательной экосистемой. Задумывая очередной проект, деятель сможет заранее понять, какие форматы деятельности туда войдут, какие роли и компетенции нужны в команде этого проекта. И если раньше многие идеи умирали, так и не дойдя до воплощения, в связи с нехваткой людей, то теперь появляется способ привлекать новых людей с конкретными компетенциями. «Мне нужно несколько начинающих исследователей», – думает лидер проекта, – «Таких, которые смогут провести опрос среди жителей региона и качественно обработать результаты исследования. Где этому учат? Точно, есть же кружок «Юный исследователь», и его руководитель говорил, что готов отправлять своих учеников на стажировки».

Педагогу карта форматов и ролей позволяет увидеть, чему их центр может научить, а чему нет, как суммируются образовательные запросы учащихся, каких модулей и форматов им не хватает.




И дальше возникают возможности для кооперации с другими акторами и образовательными центрами: можно отправлять своих учащихся пройти конкретный курс в другом кружке, если, например, в нашем центре никто не учит вести видеорепортажи. А можно обнаружить, что учащиеся хотят занимать какие-то роли, чтобы осваивать определённые компетенции, но форматов, в которых присутствуют эти роли и компетенции, у нас всего два. Тогда можно обратиться к коллегам, перенять у них подходящие форматы (или просто обратиться к региональной картотеке, если мы её уже создали).

### Что и кому нужно делать, чтобы внедрить микророльно-компетентностную модель?

 **Педагогам:** описать форматы, которыми они намерены пользоваться для решения своих педагогических задач. Сформулировать в этих форматах роли и микророль, которые могут занимать участники, и оценить, какие группы компетенций в этих ролях развиваются (пользуясь палитрой ключевых компетенций).

 **Лидерам проектной деятельности:** выделить ключевые роли и позиции для реализации деятельности (по функциям). Определить требования для занятия этих ролей и способы оценивания (развивающего ассессмента с рекомендацией, какую роль занять). Сделать разметку дорожной карты для реализации деятельности. Оценить, на какой минимальный срок имеет смысл занимать роль или позицию, описать способы передачи роли или позиции (или завершения функции).

 **Педагогам и лидерам проектной деятельности:** соотнести ритмику деятельности на каждом этапе.

 **Ученикам:** самостоятельно или с помощью **навигаторской службы** выявлять как на входе, так и на промежуточных этапах свои личные цели и задачи на реализацию. Соотносить их с предложенной палитрой ролей и микророль, собирая маршрут оптимальным для себя образом. Высказывать запрос на недостающие роли, продумывать собственную деятельность с учётом своих задач. Вступать в диалог с педагогами и лидерами проектов и формулировать свой запрос на модули по выбору.

*Навигатор учебных групп, с одной стороны, помогает учащимся составить индивидуальный маршрут обучения по карте ролей и позиций, то есть помогает выбрать, куда расти и как, через какие роли, в каких проектах занимать эти роли, с другой стороны, навигатор сам хорошо ориентируется в образовательной среде, знает, какие кружки, конкурсы, походы есть в регионе, где чему учат. И может сопоставить запросы учащихся и реальные возможности региона.*

### Подробнее для педагогов

#### Как выделить роли в учебной деятельности?

Удобнее всего начинать со среднего уровня детализации. Если пытаться сразу охватить целую программу, можно многое упустить. А если начинать с отдельных форматов, есть риск погрязнуть в мелких деталях.

Поэтому мы предлагаем вам для начала обратиться к **этапам учебной деятельности** в «Конструкторе форматов». Каждый этап, по сути, представляет из себя блок форматов (не путайте с предметно-тематическими блоками – то есть методичками, рассортированными по темам – о которых шла речь в первом исследовании). Этот уровень детализации более всего подходит для выявления ролей в деятельности.

Приведём пример. Допустим, мы проходим сейчас туристическую подготовку, у нас началась практика, и мы отправляемся в лес на учебный выезд. Поход или выезд представляет из себя блок форматов. Обычно это длительное мероприятие, в которое входит несколько форматов. В походе есть формат «постановка лагеря» или, допустим, «вечерняя свечка». «Ставящий палатку», «натягивающий тент», «осмысляющий день» – всё это микророли. То есть учебные, помогающие роли с минимальной ответственностью и минимальным порогом входа.

В таком мероприятии есть сквозные деятельности, длящиеся в течение всего выезда, за которые можно отвечать. Например, питание. В этом случае «ответственный за питание» – это роль. В его сферу ответственности входит и закупка продуктов до похода с учётом индивидуальной непереносимости, и составление расписания еды, и приготовление еды к сроку, и уход за кухней, и многое другое. Он может делегировать часть своих обязанностей другим, тогда они займут микророли. Микроролюю может быть «костровой». Он не отвечает за всё питание, однако должен следить за количеством дров, разводить костёр перед началом приготовления еды или для вечерних посиделок, вставать пораньше перед завтраком. Человек, занимающий микророль кострового, развивает одну-две сферы компетенций. Цена ошибки при занятии микророли низкая, поэтому можно попробовать разные способы действия, исправиться на ходу. Если что-то пойдёт не так у кострового, то ответственный за питание способен подстраховать, помочь. Важно, чтобы у учащихся на старте помимо обязательных учебных микроролей также была возможность попробовать себя в максимально разных микроролях и обнаружить, какой род деятельности им больше по душе.

Роли же требуют уже большего уровня компетентности и ответственности,

способности справиться самому, довести дело до конца, отвечать за других. Так что ведущий полевой практики и руководитель похода, который отвечает за группу в течение всего выезда, это тоже роли.

Если туристический центр ведёт не одну группу и не один поход, то появляется уровень программы. На этом уровне необходимо создавать сетку походов летом, согласовывать маршруты и их уровни сложности, распределять инструкторов по походам в течение лета. Появляются позиции: научный руководитель экспедиций, разработчик маршрутов. Они отвечают за целое, за связность отдельных блоков (мероприятий), за логику и эффективность учебной программы.

Если мы составляем **дорожную карту** – стратегический план изменений, осуществление которого зависит не только от нас – нам нужны «легенды», которые смогут заключать и ответственно реализовывать договорённости с другими акторами региона, ориентироваться в непредсказуемых условиях, видеть развивающиеся тенденции и менять стратегию в соответствии с ними.

### Как создать карту ролей и позиций?

#### Предлагаем следующие шаги:

1. Обратитесь к **базе форматов**, описанной по модели «Конструктор форматов». В опоре на неё вам необходимо выделить этапы учебной деятельности / блоки, которые есть в ваших программах обучения и в вашей деятельности.
2. В этих этапах / блоках выделите роли разных уровней:

-  микророли
-  роли
-  позиции
-  «легенды»

3. Внутри одного этапа / блока выделите **набор форматов**. Посмотрите на них внимательно: какие ещё вспомогательные роли там есть? Дополните список микроролей.
4. Попробуйте выделить **последовательности**: какие роли вырастают из микроролей. Вероятно, микроролей у вас получится больше, чем ролей. Нарисуйте взаимосвязи между ними.
5. Воспользуйтесь **палитрой ключевых компетенций**. Посмотрите на микророль, допустим. Какого рода компетенции в ней тренируются? В одной микророли используются компетенции из одной или двух сфер; в одной роли – из двух-трёх сфер; в одной позиции задействуются три-четыре сферы компетенций; а в одной позиции уровня «легенда» от пяти сфер компетенций. Есть некоторая разница при выделении компетенций различных уровней. Описывая микророль, нужно понимать, какого рода компетенции она позволяет приобрести. Описывая роль – какого рода компетенций она требует и какие позволяет приобрести. Когда речь идёт о позиции, в первую очередь хочется выдвинуть к ней требования: мол, чтобы взять такого рода ответственность, человек должен уже уметь делать а, б и с. Но мы предлагаем думать скорее в духе «какого рода компетенции проявляются в этой позиции». Не ставить жёсткую планку на старте, а оценивать актуальный уровень в деятельности.
6. Теперь посмотрите на ваши **последовательности роста**. Развиваются ли в микроролях те же сферы компетенций, что и в ролях, которые на них опираются? Или какой-то из сфер нет ни в одной микророли? Может, есть какие-то другие микророли, где развивается эта сфера компетенций? Тогда стоит провести между ними связи.
7. А теперь попробуйте начертить **«маршруты роста» от уровня легенд**. Есть ли в вашей деятельности позиции уровня «легенда»? Если да, начните с одной из них. Какой опыт нужно иметь за плечами, чтобы стать «легендой» в этой деятельности? Посмотрите на третий уровень – позиции. В каких позициях может побывать человек, чтобы стать здесь «легендой»? Допустим, вам удалось выделить несколько таких позиций. Остановитесь на одной из них.
8. Теперь вам необходимо **связать эти позиции с теми ролями, которые вы выделили ранее**. Какие роли должен успешно занимать человек, чтобы выйти на эту позицию? Из каких микроролей складывается эта роль? Создайте несколько вариативных маршрутов роста к каждой «легенде» и позиции. По идее, у вас должна получиться пирамида: больше всего можно выделить различных вариантов микроролей, ролей уже чуть меньше, так как они зачастую объединяют в себе несколько микроролей, позиций ограниченное количество, а «легенд» может быть не так уж и много. Если получается мало микроролей, внимательно посмотрите на форматы, найдите внутри них место активности участника.

### Как сделать свою карту?

Во-первых, мы предлагаем вам **IT-прототип интерактивной карты ролей и позиций в ТКД**, который вы можете скопировать и дополнить своими ролями и форматами. Это та самая «Карта ролей и позиций в туризме и краеведении», созданная на платформе Airtable, которую мы представили в разделе «Результаты второго исследования». Ниже вы найдёте ссылки на обучающие видео.

Инструкция к демонстрационной «Карте позиций и ролей в туризме и краеведении»:



Как создать свою «Карту позиций и ролей в туризме и краеведении»:



Во-вторых, вы можете создать **бумажную версию карты**, наподобие картотеки базы форматов. Для этого каждой сфере компетенций нужно присвоить свой цвет. На нижнем ярусе карты можно разместить микророли, выше – роли, затем позиции, а сверху – «легенды». Каждая роль / позиция будет окрашена цветами сфер компетенций, которые она развивает и которых она требует. Это поможет и педагогам, и учащимся выстраивать индивидуальные маршруты роста между ролями. Потому что будет наглядно представлено, в каких из микроролей можно «набрать» необходимые компетенции для перехода к следующим ступеням. Естественно, по мере появления новых ролей и позиций в экосистеме такую карту придётся обновлять.

**А как фиксировать активность учащихся, отмечать их продвижение?**

Можно после каждого формата выдавать карточку с указанием микророли / роли, которую занимал участник, и сферами компетенций, которые он в ней развивал. Такие карточки можно накапливать и вешать в вашем центре на специальную доску / карту. Там будут видны

продвижения учащихся (а возможно, и педагогов) по их образовательным маршрутам.

Можно зайти ещё дальше и сделать на основе карты **настольную игру**. Например, у каждого игрока может быть карточка его «игрового персонажа», на которой отмечаются особые навыки, уровень «прокачки» (развития) персонажа, выполненные миссии (например, посещённые мероприятия). У каждой группы учащихся есть свой экземпляр настольной игры, в начале каждого учебного цикла они выбирают «командную миссию» (например, придумывают проект или исследование, которое они хотят вместе осуществить) и личную цель (кто как хочет «прокачать» своего персонажа за это время). Допустим, в этой игре можно зайти на поле второго уровня – выбрать роль – только после накопления определённого количества компетенций, нужных в этой роли. И так происходит освоение уровней. Сама «миссия» тоже содержит набор командных ролей, которые распределяются между учащимися.

В общем, дальше открывается простор для фантазии! Вы можете придумать и воплотить ту версию карты ролей, которая лучше всего подойдёт для задач вашей экосистемы.



Международный этно-карнавал «Иссык-куль собирает друзей». 2018 г. Фото из архива ФГБОУ ДО ФЦДЮТук (социальная сеть «ВКонтакте»)






## Рекомендации по использованию модели

Мы рекомендуем использовать модель «Карта конструктора форм», чтобы запустить экосистемы нового краеведения.

Наметим три этапа запуска и развития экосистемы:



1). **Инициативная группа в регионе начинает создавать локальную экосистему**, среду, состоящую из разнообразных команд и проектов, которые сотрудничают друг с другом и обмениваются ресурсами и людьми (студентами, специалистами, аудиторией публичных мероприятий), знаниями и опытом. **Перед этой группой стоят следующие задачи:**

-  собрать единомышленников;
-  запустить совместные проекты, заметные на уровне региона – цепочку «героических событий»: встреч, конференций, фестивалей, хакатонов, конкурсов и т.п.;
-  начать «мемопродвижение»: рассказывать миру о своих принципах, проектах и намерениях, распространять свои идеи.

Мы предлагаем таким группам взять **логику пяти этапов разворачивания деятельности** из «Матрицы кейсов и практик», для каждого этапа выбрать необходимое количество подходящих ему форматов, описать их в ролях и привлекать новых людей на эти роли. Это нужно, чтобы создать новые возможности взаимодействия, привлечь людей на «сильные» роли, позиции и включить их в новую деятельность. В результате этого этапа, длительность которого составляет от трёх месяцев до полугода, может образоваться «тёплая среда», готовая ко второму шагу.

2). «Тёплая» среда, составленная из поля дружественных кружков, клубов, проектов, лабораторий, ведущих, заявляющих о желании и готовности создавать экосистему.




Для того, чтобы слова стали былью, необходимо **описать палитру ролей и форматов, создать предпосылки для:**

-  синхронизации команд во времени. Это могут быть регулярные встречи представителей всех команд; общие события: фестивали, слёты, выезды; общий календарь: все могут видеть, у кого что запланировано, какие события происходят;
-  переходов между центрами. Они могут быть обеспечены созданием интегральных проектов из представителей нескольких команд, то есть таких проектов, которые разные центры ТКД придумывают и запускают вместе, на стыке деятельности одного и другого центра; свободно циркулирующей между клубами, кружками, проектами аудиторией; возможностью перехода учеников и студентов из одного кружка / клуба / образовательного процесса в другой; стажировкой учеников и студентов в разных учреждениях, проектах, кружках.

Здесь важный показатель успеха – **переход от конкуренции за участников к взаимному навигированию**, то есть к такой ситуации, в которой все участники экосистемы знают, кто чем занимается, и, в зависимости от запроса и задач студента, отправляют его учиться или стажироваться в другие учреждения / проекты. Один из ключевых инструментов для этого – выделение и анонсирование микроролей (или ролей) для **эпизодического участия**. Все не обязательно кружку или клубу навсегда отправлять свою учебную группу в другой центр. Можно отправить в недельный поход, в котором у студента будет возможность освоить новую роль, набрать необходимые компетенции, допустим, из сферы саморегуляции. Или отправить на конкурс. А также в своих центрах и клубах создавать возможности эпизодического участия, делать открытые

мероприятия, предлагать занимать те или иные роли. Кроме того, важно **признавать ценными навыки и компетенции, привнесённые из другой части экосистемы**, из отличающихся проектов и деятельностей. Например, участник с опытом фотографа знает, что в любом месте экосистемы сможет сразу задействовать свой опыт и занять роль фотографа, может осваивать как художественную съёмку, так и документальную. **Пересмотр описания экосистемы, её устройства** (карта учреждений и проектов, чем они занимаются и чему учат и т.д.) в фазе активного роста необходимо выполнять каждые полгода-год. В результате формируется устойчивая экосистема, содержащая ограниченный набор форматов и ролей.

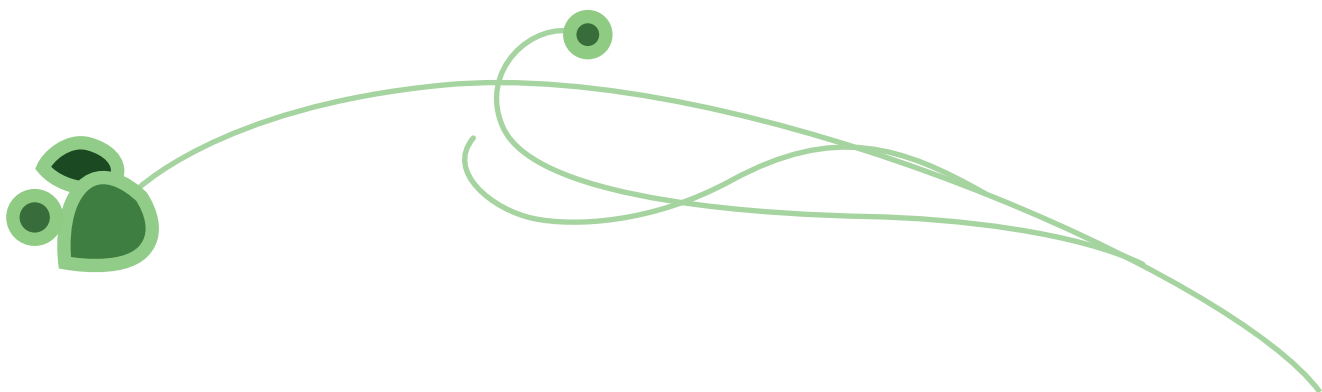
3). Локальная экосистема достаточно устойчива, чтобы выйти на следующий уровень: налаживание связи и постоянный обмен со смежными экосистемами. **Здесь вызов – стать интересными для партнёров за пределами ТКД в своем регионе:**

-  для акторов социума и среды;
-  для экосистемы смежных регионов;
-  для «инопланетян» (людей, не имеющих представления о ТКД и о развитии региона).

Стать **катализатором** роста для региона, начать играть «по-взрослому».

*Катализатор – химическое вещество, ускоряющее реакцию, но не расходующееся в процессе реакции. Экосистема становится катализатором роста для региона, если в ней появляется много энергии и деятельности, направленных на трансформацию региона.*

Здесь нужно сверять карту ролей и компетенций с потребностями других деятелей в регионе: сообществ, бизнеса, институтов. Важно развивать акторность (то есть устойчивость собственных намерений и уважение к намерениям других): **мы не обслуживаем друг друга, но кооперируем ради настоящего и будущего региона.** Результатом может стать формирование по-настоящему самостоятельного устойчивого всевозрастного продуктивного местного сообщества, способного решать свои проблемы и обеспечивать пространство созидания. Необходимыми инструментами становятся система согласования действий независимых акторов (например, рапид-форсайт), система совместного управления (например, Социократия 3.0), система распределения ресурсов, фондирования, инвестирования и своя система мониторинга ситуации в регионе и за его пределами, а также протоколы эффективного сетевого взаимодействия.



Ну что ж, настало время попрощаться и поблагодарить вас, дорогие читатели, за внимание, уделённое нашему труду. Эта брошюра написана для того, чтобы представленные в ней образовательные модели и подходы нашли применение на практике, и мы уверены, что вы сумеете в той или иной мере их воплотить – если пожелаете, конечно. Вполне возможно, что у вас ещё остались вопросы, так как в этом издании поместилось далеко не всё, даже с учётом дополнительных материалов, доступных по ссылкам. Однако главное сказано, и теперь ключи в ваших руках. Мы надеемся, что наши предложения и рекомендации окажутся для вас полезными.

P.S. Если у вас возникнут предложения или вопросы, связывайтесь с нами по электронной почте: адреса указаны на первой странице издания.

