

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Шарапская средняя общеобразовательная школа»

Кемеровская область, Прокопьевский район, с. Шарап

# «EduScrum»

Выполнил:

Выполнили:

**Титенкова Ирина Владимировна,**

Учитель физики и информатики

**Базылева Оксана Алексеевна,** учитель биологии  
и химии, классный руководитель 8 кл;

**Ушакова Мария Сергеевна** учитель начальных  
классов, классный руководитель 2 кл;

**Садчикова Виктория Сергеевна,** учитель  
обществознания и право, классный руководитель  
9 кл;

**Журавлева Ольга Андреевна,** учитель  
английского языка, классный руководитель 5 кл.

МБОУ «Шарапская СОШ»

XXI век для мира - это время постоянных перемен. Время нестабильности и неопределенности. Время постоянных изменений и неоднозначности. Это следствие в разы ускорившегося темпа жизни, огромного потока информации, которую необходимо обрабатывать, анализировать, отсекал лишнее и выделять главное.

Это те процессы, которые происходят во всем мире в общем и в каждом отдельном государстве в частности. Наша страна не исключение, а яркий пример этих глобальных перемен.

Ученые называют современность VUCA-миром. Это антипод стационарному, предсказуемому и простому SPOD-миру.

VUCA-мир	SPOD-мир
volatility - нестабильность; uncertainty - неопределенность; complexity - сложность; ambiguity - неясность.	steady - устойчивый; predictable - предсказуемый; ordinary - простой; definite - определенный.

VUCA-мир начался с резким развитием технологии и активным расширением информационного поля. Это постоянно изменяющийся мир, стрессовый и нестабильный. Главный навык, чтобы выжить в нем - это быстрая и адекватная переработка огромных потоков информации.

Описать этот мир можно массой фактов. Например, 90% всей мировой информации появились за последние 2 года. Или 75% населения планеты имеет доступ к мобильной связи, но доступ к чистой питьевой воде имеют далеко не все из них. А еще 10 лет назад не существовало минимум 10 профессий, которые сегодня - одни из самых востребованных.

Касым-Жомарт Токаев на заседании Совета иностранных инвесторов отметил, что «к 2030 году до 375 миллионов человек или около 14% глобальной рабочей силы будут вынуждены пройти переобучение или сменить профессию. Дети, которые пошли в школу в 2018 году, уже будут

работать по профессиям, которых сейчас еще не существует». Толерантные к неопределенности люди обладают гибким умом, нестандартным мышлением, креативностью, высоким уровнем интеллекта, способны к быстрому анализу и адекватной оценке внешних изменений. Они воспринимают новое с любопытством, а не со страхом. VUCA-люди способны подобрать несколько вариантов решений к проблемным ситуациям, не паникуют при сложностях, имеют развитую интуицию. Обладают адекватной самооценкой, стрессоустойчивостью, высоким уровнем межличностного взаимодействия, спокойно воспринимают личные неудачи.

Приведенные выше качества и являются базовыми для современного человека, ценного специалиста, способного к продуктивной деятельности в современном мире. Развитие этих качеств, на наш взгляд, должно являться первоочередной задачей современного образования.

Существует множество современных методов обучения, призванных развивать актуальные качества и компетенции.

Педагоги - коучи, используют их достаточно успешно, предпочтение отдается больше традиционным методам обучения. И если и используются современные методики, то на недостаточном уровне. Но даже этот момент не оказывает никакого воздействия на успешность их применения. Современные методы обладают рядом преимуществ перед традиционными. Но требуют более тщательного подхода на этапе целеполагания и предварительной подготовки.

Для педагогической общественности все это, конечно, служит вызовом. И поиском ответа на вопросы: Чему учить? И каким образом? Если знания, навыки устаревают с огромной быстротой.

Анализируя труды современных ученых, менеджеров и коучей, мы пришли к выводу, что наиболее способны к адаптации и комфортной жизнедеятельности в новом стрессовом и активном мире те люди, которые наиболее толерантны и терпеливы к неопределенности.

«Коучинг – это искусство способствовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека. Коучинг опирается не на знание, опыт, мудрость, а на способность человека учиться самому и действовать творчески» (Майлз Дауни).

Таким образом, коучинг направлен на стимулирование самообучения, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания.

Задача коуча — вывести на уровень осознанности понимание школьников своих сильных сторон, интересов, талантов, на основе которых строится профессиональный выбор и индивидуальный образовательный маршрут.

Основываясь на основных запросах обучающихся, необходимо:

1. Определить интересы.
2. Определить способности, склонности человека.
3. Предложить профессии в соответствии с интересами и склонностями.
4. Оценить плюсы и минусы, риски выбранных профессий.
5. Дать возможность примерить профессию на себя.
6. Наметить траекторию получения профессии, выбор вуза/колледжа.

как \_\_\_\_\_, я хочу \_\_\_\_\_, чтобы \_\_\_\_\_.



При всей важности бэклога в начале работы над продуктом не стоит слишком затягивать сроки создания бэклога — важнее начать действовать и получить первую обратную связь.

Реализация данных этапов работы предполагает использование комплексных инструментов консультанта и коуча. Так, диагностика интересов может проводиться с помощью стандартизированных опросников и тестов, наблюдения, изучения автобиографии, использования коучинговых сильных вопросов, метафор, игротехник, шкалирования, визуализации и др. инструментов.

На профориентационных занятиях эффективно использовать практически все инструменты коучинга, начиная от процесса создания доверительной атмосферы (методика сильных и открытых вопросов, активное слушание, обратная связь), а также техники по развитию творческого видения и опыта (стратегия Уолта Диснея, «колесо жизненного баланса», «мировое кафе», «мозговой штурм», визуализация будущего, «линия времени»), и заканчивая техниками непосредственно направленными на достижение цели – выбор успешной профессии (проработка модели GROW, 4 вопроса планирования SMART, метод шкалирования цели). (см. Приложение)

## Паспорт программы

Наименование	Содержание
Название проекта	«EduScrum»
Руководитель проекта: - ФИО - должность	Титенкова Ирина Владимировна, заместитель директора по ВР
Команда проекта: - ФИО - должность	Базылева Оксана Алексеевна, учитель биологии и химии, классный руководитель 8 кл; Журавлева Ольга Андреевна, учитель английского языка, классный руководитель 5 кл Садчикова Виктория Сергеевна, учитель обществознания и право, классный руководитель 9 кл; Ушакова Мария Сергеевна учитель начальных классов, классный руководитель 2 кл;
Аннотация (краткое описание содержания)	Создать систему действенной профориентации учащихся, способствующей формированию у подростков профессионального самоопределения в соответствии с желаниями, способностями, индивидуальными особенностями каждой личности и с учетом социокультурной и экономической ситуации.
Актуальность проекта (описание проблемы)	То, чем будет заниматься человек в будущем, существенно будет влиять на финансовое положение, социальный статус, общество, с которым придется пересекаться и общаться, на всю жизнь в целом. Однако перед тем как стать специалистом в определенной отрасли, приходится проделать немалый путь, начиная от самой мысли "кем быть" и заканчивая получением всех необходимых знаний и опыта для работы. Актуальность данной темы состоит в проблеме выбора профессии, достижения в ней мастерства, реализации в профессиональной деятельности способностей и возможностей человека, получения удовлетворения от своего труда.
Цель	Помочь школьникам сделать осознанный выбор своей образовательной и профессиональной траектории, помочь педагогам расширить знания о профориентации обучающихся, используя содержание курса как дидактический материал для программ внеурочной деятельности, дополнительного образования и работы с классом, расширение представления о возможных ошибках, совершаемых выпускниками при выборе профессии, и способах их избегания.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ доступно представить содержание изучаемого материала;</li> <li>✓ привлечь внимание к своевременному и осознанному выбору профессии обучающимися;</li> <li>✓ создать мотивацию на глубокое изучение своих способностей, возможностей и интересов.</li> </ul>
Целевая аудитория	Обучающиеся МБОУ «Шарапская СОШ», педагоги
Основные направления системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Просвещение.</li> <li>2. Диагностика и консультирование.</li> <li>3. Взаимодействие с предприятиями.</li> </ol>

программных мероприятий	4. Профпробы
Механизм реализации (формы и методы)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• лекционный метод передачи знаний;</li> <li>• психодиагностические методы исследования личности;</li> <li>• методы социально-психологического тренинга: дискуссионный метод обсуждения различных профориентационных проблем, метод анализа конкретных ситуаций, учебно-игровая деятельность.</li> <li>• онлайн экскурсии.</li> </ul>
Бэклог проекта	<p>1 бэклог - Рассматривает факторы, влияющие на выбор профессии, формулирует запросы и соотносит их как с личными возможностями каждого школьника, так и с возможностями рынка труда. В этом же блоке рассказывается, какие навыки пригодятся для любой работы — soft skills.</p> <p>2 бэклог - Знакомит с разными типами и сферами деятельности. Учит искать информацию о профессиях и рассматривает, как в каждой из них применять межпрофессиональные навыки из первого блока.</p> <p>3 бэклог - Учит проектировать свою профессиональную траекторию. Для этого рассказывается о том, как устроено среднее и высшее образование в России, где и как можно обучаться soft skills и hard skills.</p>
Ресурсы	<p>Чтобы лучше понять место бэклога в мероприятиях по профориентационным разработкам, предлагаю немного сделать шаг назад и посмотреть, как, в идеальной картине мира, задача появляется на свет и оказывается в бэклоге.</p> <div data-bbox="558 1120 1356 1411" style="text-align: center;"> <p>Пользователь      Гипотезы      Список задач      <u>Скоринг</u>      Бэклог</p> </div> <p>Чтобы делать классный продукт, нужно понять для кого ты это делаешь? Кто твои пользователи и какие у них задачи. Общение со своими пользователями (интервью, опросы, тест прототипов и прочего), это самый ценный источник идей. Ведь, если доволен пользователь, то будет доволен и бизнес.</p> <div data-bbox="606 1635 1037 1859" style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p><b>Расскажи, где болит?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Интервью</li> <li>- Исследования</li> <li>- Данные аналитики</li> </ul> </div> <p>Пользователь      Гипотезы</p> </div> <p>Собирая “боли” пользователей вы формируете гипотезы. А правда ли это настолько важно для него? Может быть, это просто очередное “хочу”? Чтобы проверить гипотезы на жизнеспособность и превратить их в задачи, вы делаете следующий шаг. Проводите профориентационные тесты, количественные исследования (опросы) и</p>

прочее, чтобы сделать вывод: “Да, это и правда важно” или “Легко и без этого проживут”.

### Тянет ли это на задачу?

- Тестирования
- Проверка гипотез
- Формирование задач

Гипотезы



Список задач



Дальше, те гипотезы, которые выжили и подтвердили свою значимость отправляются в список задач. Не все задачи в конечном счете попадут в бэклог. Ведь часть из них может оказать гораздо большее влияние на ваши ключевые метрики, поэтому вам нужен скоринг. Простыми словами, оценка задач с учетом ключевых показателей продукта.

### Войдут ли задачи в бэклог?

- Скоринг
- Приоритезация в бэклоге
- Планирование релизов

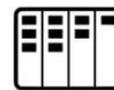
Гипотезы



Список задач



Бэклог



После того, как задачи оценены, их можно брать в бэклог. Вы понимаете какие из них принесут наибольший результат продукту и приоритезируете их относительно других.

Приблизительно так это работает или по-крайней мере должно так работать. Давайте перейдем к самому бэклогу и разберем подробнее, что же это такое и почему я его так нахваливал вначале материала.

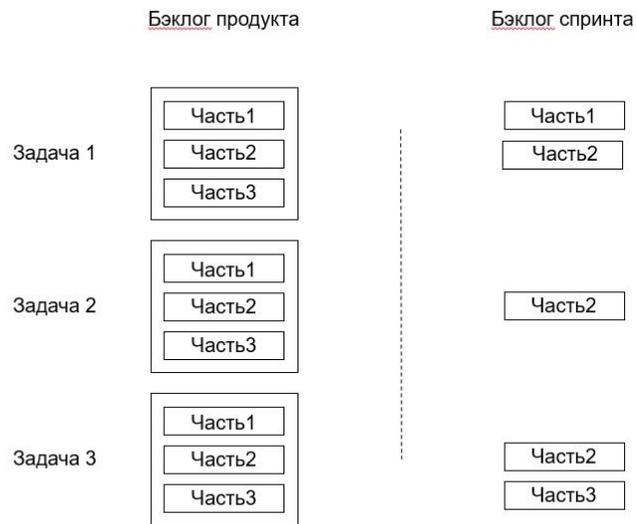
Бэклог, это список задач, которые решили пускать в разработку.



С точки зрения процесса, бэклог, это первый этап потока разработки. Именно с него начинаются спринты (временные отрезки

между релизов), именно из него задачи попадают в анализ и дальше продвигаются по всем стадиям до релиза, то есть до выпуска в реальный мир пользователя.

На самом деле, в управлении продуктом выделяют два основных вида вэклога: бэклог продукта и бэклог спринта.

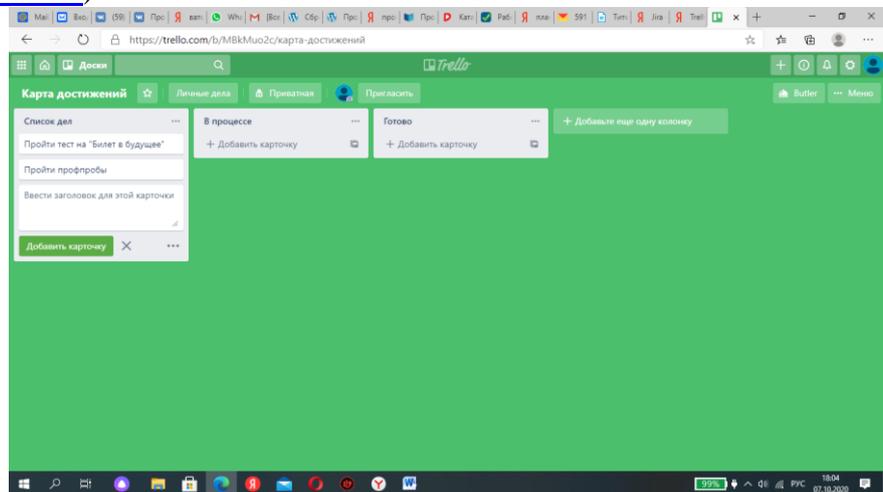


Основная разница заключается в масштабе и формулировке задач. По процессу задача появляется сперва в бэклоге профнамеренностей, а дальше уже идет в бэклог спринта.

Бэклог спринта, это те же самые продуктовые задачи, но разделенные на части (для крупных задач) и переведенные на технический язык. Спринт ограничен во времени, а значит не все задачи с бэклога могут в него попасть. Команда оценивает масштаб задач, претендующих на разработку, и дает обратную связь по тому, что войдет и не войдет в спринт.

#### Инструменты управления бэклогом

Чтобы управлять бэклогом, его нужно где-то вести. Самым распространенным инструментом в agile командах, являются: Redmine (<https://trello.com/b/MBkMuo2c/%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9>)



Данные инструменты позволяют всей команде работать с задачами, обновлять статусы, оставлять комментарии и делать кучу других фишек.

	<p>В общем, прямо то, что доктор прописал. Есть и другие, но, из моего опыта, эти самые популярные.</p> <p>Помимо распространенных инструментов, список задач бэклога можно хранить и в табличке excel (облако гугла) с доступами к редактированию для команды. Да, не так удобно, да меньше плюшек, но ведь можно. Было бы желание, решение найдется.</p> <p>Задачи могут сыпаться на вас отовсюду: пользователи, заказчики, данные аналитики, ваши собственные идеи. Как мы разобрали вначале, они должны выдержать проверку на “правда нужно” у пользователей.</p> <div data-bbox="582 510 1316 851" data-label="Diagram"> </div> <p>Мы поговорили о том, что такое бэклог и какую роль он играет в управлении продуктом. Теперь вы знаете какие именно задачи в него приземлять, а значит движетесь в правильном направлении.</p>
<p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количественные</li> <li>- качественные</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ соотносить свои индивидуальные особенности с требованиями конкретной профессии;</li> <li>✓ составлять личный, профессиональный план и мобильно изменять его;</li> <li>✓ использовать приемы самосовершенствования в учебной и трудовой деятельности, навыки самопрезентации и уверенного поведения;</li> <li>✓ анализировать информацию о профессиях по общим признакам профессиональной деятельности, а также о современных формах и методах в условиях современного рынка;</li> <li>✓ классифицировать профессии, разделять понятия, относящиеся к профориентологической науке (“профессия”, “специальность” и др.);</li> <li>✓ пользоваться сведениями о путях получения профессионального образования</li> <li>✓ составление индивидуального (личного) профессионального плана каждым учащимся.</li> </ul>
<p>Партнеры</p>	<p>КРИПО,</p>

### 3. Основные этапы по реализации проекта

Этапы по реализации проекта	Сроки	Содержание	Ответственные	Планируемый результат
1	2	3	4	5

<p>Организационно-практический</p>	<p>01.09.- 30.11</p>	<p>Будет организована работа детей с методическими рекомендациями по подготовке индивидуального маршрута обучающегося, подбор информации для родительского уголка; подборка профпроб и тестов; подбор профориентационных игр</p>	<p>Классные руководители, коучи</p>	<p>повысить мотивацию обучающихся к труду;</p>
<p>Организационно-практический</p>	<p>01.12.- 01.03.2020</p>	<p>Разработать тематические планы, которые имеют модульное построение и предполагают шесть основных тематических модуля: 1 спринт - диагностика интересов с помощью стандартизированных опросников и тестов, наблюдения 2 спринт – обучение написания резюме, использования коучинговых сильных вопросов, метафор 3 спринт - проработка модели GROW, 4 спринт - планирования SMART, 5 спринт - метод шкалирования цели 6 спринт – Составление индивидуального маршрута</p>	<p>Классные руководители, коучи</p>	<p>обучить обучающихся основным принципам построения профессиональной карьеры и навыкам поведения на рынке труда;</p>
<p>Заключительный</p>	<p>01.03.2020 - 30.05.2020</p>	<p>Дорожная карта обучающегося</p>	<p>Классные руководители, коучи</p>	<p>сориентировать учащихся на реализацию собственных замыслов в</p>

				реальных социальных условиях
--	--	--	--	------------------------------------

## Анкета «Ориентация» И.Л. Соломина

**Инструкция:** Напротив каждого высказывания зачеркните цифру, соответствующую степени вашего **желания** заниматься этим видом деятельности:  
0 - вовсе нет; 1 - пожалуй, так; 2 - верно; 3 - совершенно верно.

**Я хочу (мне нравится, меня привлекает, я предпочитаю):**

1	Обслуживать людей	0 1 2 3	
	Заниматься лечением	0 1 2 3	
	Обучать, воспитывать	0 1 2 3	
	Защищать права и безопасность	0 1 2 3	
	Управлять людьми	0 1 2 3	
2	Управлять машинами	0 1 2 3	
	Ремонтировать оборудование	0 1 2 3	
	Собирать и налаживать технику	0 1 2 3	
	Обрабатывать материалы, изготавливать предметы и вещи	0 1 2 3	
	Заниматься строительством	0 1 2 3	
3	Редактировать тексты и таблицы	0 1 2 3	
	Производить расчеты и вычисления	0 1 2 3	
	Обрабатывать информацию	0 1 2 3	
	Работать с чертежами, картами и схемами	0 1 2 3	
	Принимать и передавать сигналы и сообщения	0 1 2 3	
4	Заниматься художественным оформлением	0 1 2 3	
	Рисовать, фотографировать	0 1 2 3	
	Создавать произведения искусства	0 1 2 3	
	Выступать на сцене	0 1 2 3	
	Шить, вышивать, вязать	0 1 2 3	
5	Ухаживать за животными	0 1 2 3	
	Заготавливать продукты	0 1 2 3	
	Работать на открытом воздухе	0 1 2 3	
	Выращивать овощи и фрукты	0 1 2 3	
	Иметь дело с природой	0 1 2 3	
А	Работать руками	0 1 2 3	
	Выполнять решения	0 1 2 3	
	Воспроизводить имеющиеся образцы, размножать, копировать	0 1 2 3	
	Получать конкретный практический результат	0 1 2 3	
	Воплощать идеи в жизнь	0 1 2 3	
Б	Работать головой	0 1 2 3	
	Принимать решения	0 1 2 3	
	Создавать новые образцы	0 1 2 3	
	Анализировать, изучать, наблюдать, измерять, контролировать	0 1 2 3	
	Планировать, конструировать, разрабатывать, моделировать	0 1 2 3	

**Инструкция:** Напротив каждого высказывания зачеркните цифру, соответствующую степени вашей **способности** к этому виду деятельности:

0 - вовсе нет; 1 - пожалуй, так; 2 - верно; 3 - совершенно верно.

**Я могу (способен, умею, обладаю навыками):**

1	Знакомиться с новыми людьми	0 1 2 3	
	Быть чутким и доброжелательным	0 1 2 3	
	Выслушивать людей	0 1 2 3	
	Разбираться в людях	0 1 2 3	
	Хорошо говорить и выступать публично	0 1 2 3	
2	Искать и устранять неисправности	0 1 2 3	
	Использовать приборы, машины, механизмы	0 1 2 3	
	Разбираться в технических устройствах	0 1 2 3	
	Ловко обращаться с инструментами	0 1 2 3	
	Хорошо ориентироваться в пространстве	0 1 2 3	
3	Быть сосредоточенным и усидчивым	0 1 2 3	
	Хорошо считать в уме	0 1 2 3	
	Преобразовывать информацию	0 1 2 3	
	Оперировать знаками и символами	0 1 2 3	
	Искать и исправлять ошибки	0 1 2 3	
4	Создавать красивые, со вкусом сделанные вещи	0 1 2 3	
	Разбираться в литературе и искусстве	0 1 2 3	
	Петь, играть на музыкальных инструментах	0 1 2 3	
	Сочинять стихи, писать рассказы	0 1 2 3	
	Рисовать	0 1 2 3	
5	Разбираться в животных или растениях	0 1 2 3	
	Разводить растения или животных	0 1 2 3	
	Бороться с болезнями, вредителями	0 1 2 3	
	Ориентироваться в природных явлениях	0 1 2 3	
	Работать на земле	0 1 2 3	
А	Быстро выполнять указания	0 1 2 3	
	Точно следовать инструкциям	0 1 2 3	
	Работать по заданному алгоритму	0 1 2 3	
	Выполнять однообразную работу	0 1 2 3	
	Соблюдать правила и нормативы	0 1 2 3	
Б	Создавать новые инструкции и давать указания	0 1 2 3	
	Принимать нестандартные решения	0 1 2 3	
	Легко придумывать новые способы поведения	0 1 2 3	
	Брать на себя ответственность	0 1 2 3	
	Самостоятельно организовывать свою работу	0 1 2 3	

# Обработка результатов

Обработка результатов анкеты очень проста. Суждения характеризующие различные виды профессиональной деятельности, объединены в семь групп по пять суждений в каждой. В каждой группе из пяти суждений необходимо подсчитать суммарное количество баллов, выбранных вами, и записать эту сумму в рамке справа от соответствующей группы суждений. Суммарная оценка по каждой группе может составлять от 0 до 15 баллов. В зависимости от того, в какой группе вы набрали максимальный суммарный балл, определяется наибольшая склонность или способность к соответствующему типу или классу профессий.

Первые пять групп суждений, обозначенные цифрами от 1 до 5, характеризуют пять типов профессий, разделенных по признаку "предмет труда": 1) человек - человек; 2) человек - техника; 3) человек - знаковая система; 4) человек - художественный образ; 5) человек - природа.

Последние две группы суждений, обозначенные буквами А и Б, соответствуют двум классам профессий, разделенных по признаку "характер труда": А - исполнительские; Б - творческие.

Зная координаты своих профессиональных предпочтений, можно найти наиболее подходящую для вас профессиональную группу.

Сначала определяется, к какому из пяти типов профессий (1,2,3,4 или 5) вы наибольшей степени склонны и способны. Затем определяется ваша преимущественная склонность и способность к одному из двух классов профессий (А или Б).

Если склонности лежат в той же группе профессий что и ваши способности, то это свидетельствует о том, что вам нравится делать именно то, что вы умеете делать. Поэтому можно было бы ожидать, что, выбрав ту или иную профессию, вы не только смогли бы добиться в ней достаточно высоких успехов, но это доставляло бы вам удовольствие.

В случае если наиболее привлекательный для вас тип профессий не совпадает с характером деятельности, которую вы можете делать лучше всего, вам предстоит выбрать, чему же отдать предпочтение в процессе выбора профессии - склонностям (Хочу) или способностям (Могу).

Если человеку нравится какой-либо вид деятельности, то он занимается им в течение большего времени, затрачивая на него больше усилий, поэтому соответствующие способности могут развиваться и совершенствоваться. Но верно и обратное. Если человек обладает выраженными способностями к какому-то виду деятельности, то он лучше с ним справляется и испытывает большее удовольствие, когда им занимается. Именно поэтому данный вид деятельности становится для него более привлекательным.

# Типы профессий по Е.А. Климову



## «ЧЕЛОВЕК-ПРИРОДА»

Профессии: семеновод, мастер-животновод, зоотехник, агроном, кинолог, лаборант химико-бактериологического анализа и др.

Среди профессий типа "человек -природа" можно выделить профессии, предмет труда которых: растительные организмы, животные организмы, микроорганизмы.

Это профессии, связанные с сельским хозяйством, пищевой промышленностью, медициной и научными исследованиями (биология, география). Как ни странно, определенный интерес к природе (хотя, конечно, не основной) должны иметь психолог, менеджер по туризму и гостиничному бизнесу...

Указанное деление не означает, конечно, что труд человека направлен только на упомянутые выше предметы. Растениеводы, например, работают в коллективе, используют разнообразную технику, занимаются вопросами экономической оценки своего труда. Но все же главный предмет внимания и забот растениеводов - растения и их среда существования.

С другой стороны, При выборе профессии этого типа очень важно разобраться, как именно Вы относитесь к природе: как к месту для отдыха или как к мастерской, в которой Вы собираетесь отдавать все силы производству.

И еще один момент, который надо учитывать при выборе профессии. Особенность биологических объектов труда состоит в том, что они сложны, изменчивы (по своим внутренним законам), нестандартны. И растения, и животные, и микроорганизмы живут, растут, развиваются, а также болеют, гибнут. Работнику нужно не просто очень много знать о живых организмах, но предвидеть возможные изменения в них, которые подчас необратимы. От человека требуется инициатива и самостоятельность в решении конкретных трудовых задач, заботливость, дальновидность.

## «ЧЕЛОВЕК-ТЕХНИКА»

Здесь главный, ведущий предмет труда -технические объекты (машины, механизмы), материалы, виды энергии.

Профессии: проходчик, столяр, техник-металлург, инженер-механик, архитектор, электромонтажник, радиомеханик, строитель, сборщик компьютеров, специалист по телекоммуникациям и др.

Конечно, труд работников здесь направлен не только на технику, но все же ведущий предмет профессионального внимания - область технических объектов и их свойств.

Среди профессий типа "человек-техника" можно выделить:

- профессии по добыче, обработке грунтов, горных пород;
- профессии по обработке и использованию неметаллических промышленных материалов, изделий, полуфабрикатов.
- профессии по производству и обработке металла, механической сборки, монтажу машин, приборов;
- профессии по ремонту, наладке, обслуживанию технологических машин, установок, транспортных средств;
- профессии по монтажу, ремонту зданий, сооружений, конструкций;
- профессии по сборке, монтажу электрооборудования, приборов, аппаратов;

- профессии по ремонту, наладке, обслуживанию электрооборудования, приборов, аппаратов;
- профессии, связанные с применением подъемных, транспортных средств, управление ими;
- профессии по переработке продуктов сельского хозяйства.

При обработке, преобразовании, перемещении или оценки технических объектов от работника требуются точность, определенность действий. Поскольку технические объекты практически всегда создаются самим человеком, в мире техники имеются особенно широкие возможности для новаторства, выдумки, технического творчества. Наряду с творческим подходом к делу в области техники от человека требуется высокая исполнительская дисциплина.

#### **«ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК»**

Здесь главный, ведущий предмет труда - люди.

Профессии: врач, учитель, психолог, парикмахер, экскурсовод, менеджер, руководитель художественного коллектива и др.

Среди этого типа профессий можно выделить:

- профессии, связанные с обучением и воспитанием людей, организацией детских коллективов;
- профессии, связанные с управлением производством, руководством людьми, коллективами;
- профессии, связанные с бытовым, торговым обслуживанием;
- профессии, связанные с информационным обслуживанием;
- профессии, связанные с информационно-художественным обслуживанием людей и руководством художественными коллективами;
- профессии, связанные с медицинским обслуживанием.

Для успешного труда по профессиям этого типа нужно научиться устанавливать и поддерживать контакты с людьми, понимать людей, разбираться в их особенностях, а также овладеть знаниями в соответствующей области производства, науки, искусства.

Краткий перечень качеств, которые очень важны в работе:

- устойчивое хорошее настроение в процессе работы с людьми,
- потребность в общении,
- способность понимать намерения, помыслы, настроения людей,
- умение быстро разбираться во взаимоотношениях людей,
- умение находить общий язык с разными людьми.

#### **«ЧЕЛОВЕК-ЗНАКОВЫЕ СИСТЕМЫ»**

Здесь главный, ведущий предмет труда - условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки.

Профессии: переводчик, чертежник, инженер, топограф, секретарь-машинистка, программист и др.

Профессии типа "человек - знаковые системы" включают:

- профессии, связанные с оформлением документов, делопроизводством, анализом текстов или их преобразованием, перекодированием,
- профессии, предметом труда в которых являются числа, количественные соотношения,
- профессии, связанные с обработкой информации в виде системы условных знаков, схематических изображений объектов.

Чтобы успешно работать по профессии, нужны особые способности мысленно погружаться в мир, казалось бы, сухих обозначений, отвлекаться от собственно предметных свойств окружающего мира и сосредотачиваться на сведениях, которые несут в себе те или иные знаки. При обработке информации в виде условных знаков возникают задачи контроля, проверки, учета, обработки сведений, а также создания новых знаков, знаковых систем.

#### **«ЧЕЛОВЕК-ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ОБРАЗ»**

Здесь главный, ведущий предмет труда - художественный образ, способы его построения.

Профессии: артист, художник, музыкант, дизайнер, резчик по камню, литературный работник.

Профессии типа "человек -художественный образ" включают:

- профессии, связанные с изобразительной деятельностью,
- профессии, связанные с музыкальной деятельностью,
- профессии, связанные с литературно-художественной деятельностью,
- профессии, связанные с актерско-сценической деятельностью.

Одна из особенностей профессий типа "человек -художественный образ" состоит в том, что значительная доля трудовых затрат остается скрытой от стороннего наблюдателя. Более того, нередко прилагаются специальные усилия для создания эффекта легкости, непринужденности конечного результата труда.

## **Профориентационная работа в период дистанционного обучения**

Вниманию учащихся и их родителей (законных представителей)!

Мы продолжаем работу по направлению ранней профессиональной ориентации школьников, используя дистанционный формат, посредством активных ссылок на Интернет-ресурсы, имеющиеся в данной сфере деятельности.

### **Атлас новых профессий - <http://atlas100.ru/>**

Атлас поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться в ближайшие 15–20 лет, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

### **Навигатум - <https://navigatum.ru/>**

Федеральный образовательный проект. Игровые инструменты профессионального и личностного самоопределения. Для педагогов материалы для системной профориентации и для создания идеальной траектории профориентации от 3,5 лет и до 65 лет.

### **Уроки по профориентации**

#### **- [https://moeobrazovanie.ru/tags/уроки\\_по\\_профориентации](https://moeobrazovanie.ru/tags/уроки_по_профориентации)**

Ресурс содержит уроки по профориентации, которые участвовали во Всероссийском профориентационном конкурсе методических разработок «Экскурс в мир профессий».

### **Смартия - <https://smartia.me/>**

Данный ресурс позволяет школьникам тренировать ключевые умения, собирать для себя содержательные коллекции учебных материалов: из статей, тренингов, онлайн-курсов.

### **Профилум - <https://profilum.ru/>**

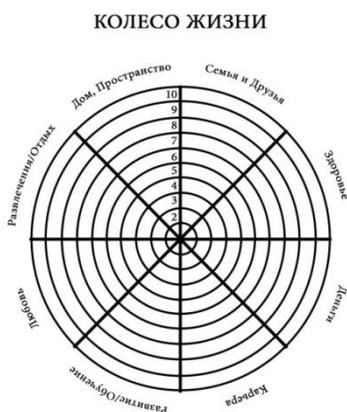
Сервис профессиональной навигации, помогает сориентироваться в мире новых профессий, узнать диапазон зарплат, востребованность, требуемые компетенции, подбирает варианты подходящих видов деятельности, предлагает круг профессий на основе компетенций.

### **Проектория - <https://proektoria.online/>**

Интерактивная цифровая платформа для профориентации школьников. Онлайн-площадка для коммуникации, выбора профессии и работы над проектными задачами.

## Техника «Колесо жизненного баланса»

Которое позволяет оценить свою удовлетворенность во всех областях жизни. Классическое колесо делится на 8 сегментов: Карьера, Финансы, Здоровье, Друзья, Семья, Рост, Отдых, Условия жизни. (В профориентации можно разобрать и колесо их успешного обучения по школьным предметам,



и связать с достижением их профессионально-образовательных целей). Выполняется техника очень просто. Нарисуйте круг и разбейте его на 8 секторов, границы проградуируйте от 0 (центр круга) до 10 (на окружности)

Далее назовите каждую из областей: финансы, условия жизни, личностный рост,, здоровье, семья, отношения, отдых, карьера.

Далее необходимо оценить каждую сферу по десятибалльной шкале: каждом секторе ставится соответствующая отметка – насколько вы удовлетворены данной сферой вашей жизни. 0 – полный ужас, 10 – идеал. Теперь закрасим колесо от центра круга до метки.

Теперь посмотрите на ваше «колесо жизненного баланса» и определите области, наиболее нуждающихся в развитии. ( Напоминаю, что это могут быть как области с наименьшими оценками, так и области со сравнительно высокими баллами, но более приоритетными в развитии на сегодняшний день. Также подумайте, продвижение каких сфер может одновременно способствовать росту остальных.)

Теперь продумайте и запишите цели, достижение которых повысит результаты нужных секторов.

Теперь составляем план достижения целей, указывая:

- время, необходимое для выполнения намеченного,
- ресурсы, которые могут понадобиться ( где и каким образом их получить?),
- мотивацию,
- точку отсчета, т.е. какого числа начнете действовать. (Хорошо бы сделать 1-й шаг уже сегодня.)

### ***Что такое SMART техника?***

SMART – это английская аббревиатура от начальных букв параметров заданной цели. Давайте вспомним, из каких «компонентов» она состоит:

S – specific – конкретная;

M – measurable – измеримая;

A – achievable – достижимая;

R – relevant – значимая;

T – time-bounded – определена во времени.

Таким образом, школьники учатся формулировать свои профессионально образовательные цели конкретно, с указанием точного времени их достижения.

***Модель GROW*** представляет собой логическую последовательность в задавании вопросов.

G – goal – цель (чего хотим достичь?)

R – reality – реальность (что есть на данный момент?)

O – options – варианты (каковы варианты/возможные пути достижения желаемого)

W – way & will – путь и намерение (какой вариант выбираю, каков конкретный план действий?)

Эта техника позволяет старшеклассникам расширить видение достижения своей цели и опираться на свои ресурсы.

Еще одними инструментами раскрытия внутренних возможностей подростков, снятия определенных блоков и комплексов являются техника «Мировое кафе» и стратегия Уолта Диснея.

### ***Алгоритм работы «Мирового кафе».***

Организация групповой работы по методу «Мировое кафе» отличается от других технологий групповой работы внешне: в помещении («кафе») стоят столики, покрытые большими листами бумаги, позволяющими писать на них, делать пометки, рисовать, чертить (т.е. фиксировать информацию). Задача педагога - ставит вопрос или тему на раунды обсуждения, соблюдать тайминг и инструктировать участников.

«Хозяин стола» постоянно сидит за столиком, его основная задача – информировать новых участников обсуждения с результатами работы

предыдущей группы и фиксировать новые идеи, презентовать результаты работы групп.

Участники - «гости» через определенные промежутки времени перемещаются за другой стол для обсуждения другого вопроса - делятся (объединяются) в группы; записывают, зарисовывают и набрасывают ключевые идеи на скатертях или делают заметки на стикерах; становятся путешественниками или «послами понимания, значений и смысла» (путешественники переносят идеи, темы или вопросы в свои новые разговоры); новые участники дополняют список своими идеями (для наглядности новые идеи записывают маркером другого цвета, возможно, в другом секторе листа); возвращаются за свои столы и подводят итоги обсуждения, систематизируют идеи, делают выводы и представляют их наглядно на скатерти.

Как использовать стратегию успешного творчества Уолта Диснея в профориентационной работе со школьниками?

Старшеклассниками сначала предлагается нарисовать (создать, описать) свою цель в самых ярких красках, образах, возможно даже инсценировать. (образ Мечтателя, образ Будущего). Вторым этапом – они просчитывают свои возможности (в том числе и материальные и временные на достижение этой цели), примеряют свои способности (успешность освоения учебных предметов) – образ Реалиста, образ Настоящего. И заключительным этапом становится оценка школьниками того, насколько их выбор будет успешным и востребованным в обществе, государстве, а также не будет ли противоречий с их «семейной историей», то есть: «Каких ошибок можно избежать?» (Образ Критика, Образ Прошлого Опыта).

В процессе коучинга (как индивидуального, так и группового) школьники не только преодолевают неуверенность в себе, чувство неопределенности, но и развивают в себе такое качество, как ответственность, так как они осознанно и самостоятельно разрабатывают свои профессиональные цели и пути их достижения, а, следовательно, принимают на себя ответственность за будущие и настоящие действия.

### **«Колесо карьеры»**

Данный инструмент представляет модификацию известной методики «Колесо баланса». Его можно использовать в двух вариантах. В первом мы даем школьнику готовые критерии-показатели карьеры, такие как, развитие, доход, автономность принятия решений, график, коллектив, призвание, сильные стороны, интерес. В рамках коучинговой сессии просим коучи определить, что для него работа? Как он это определяет? Предлагаем оценить на колесе ключевые требования, которые предъявляются к работе в

идеальном варианте, а затем как сейчас.

Глядя на колесо, предлагаем подростка выделить три приоритетные сферы: На каких трех сферах ты хотел бы сфокусироваться? Какие три шага ты хотел бы сделать? Что для тебя открылось, когда ты увидел колесо? Данный инструмент позволяет оценить ключевые приоритеты в карьере у школьника.

### Коучинговые сильные вопросы

В рамках коучинговой сессии предлагаются сильные вопросы в контексте «Кто я?». Они должны начинаться с вопросительного слова, содержать множественные ответы, превосходную степень. Например: «Какие наилучшие качества в себе ты можешь назвать? Самые интересные...? Наибольшие...?». В результат самоанализа можно определить перечень ключевых интересов подростка.

### Визуализация

Конкретным инструментом визуализации можно использовать линию времени. В рамках ее выполнения подростку предлагается самостоятельно определить ключевые промежутки времени его жизни (от рождения до смерти) и дать возможность описать — какие интересы проявлялись на определенном этапе? Как ты реализовал?

В контексте представления будущего можно задать вопрос: «Чем бы ты хотел заниматься через 5/10/... лет?». Анализ жизни, выявление наиболее ярких достижений также позволяет сформировать список интересов школьника.

### Автобиография

Данный метод позволяет выявить периоды, отрезки времени по желанию коучи, а затем определить на них самое яркое впечатление, воспоминание. Анализ ярких событий также выводит нас на список интересов.

### Работа с метафорой

Метафоричность в представлении себя позволяет использовать проективные психологические механизмы. Возможные вопросы: «Представь себя книгой, о чем могла бы быть эта книга? Если бы ты взял вещь со стола, с какой вещью ты бы себя ассоциировал? Что ты можешь рассказать об этой кружке? Как можно применить данную метафору к этой ситуации? Какая

метафора отражает твое отношение к себе, ситуации, другим? Какие действия возможны, из метафоры? Как данная метафора ограничивает тебя? Как можно изменить метафору, чтобы в твою жизнь могли прийти позитивные изменения? Какую новую метафору ты мог бы создать?». Метафоричность открывает большое количество инсайтов у подростка, дает возможность по-иному взглянуть на себя.

## **Диагностика задатков у подростка**

Еще одним важным ресурсом личности в построении карьеры являются задатки. Они дают основу для формирования способностей и склонностей. В качестве инструментов диагностики задатков можно использовать стандартизированные опросники и тесты, рефрейминг, историю достижений, коучинговые вопросы, игротехники, обратную связь, метафоры. Рассмотрим подробнее те из них, которые можно использовать в работе коуча.

### **История достижений — START**

Данный инструмент предполагает анализ школьником наиболее значимой ситуации в жизни и ее составляющих по схеме:

S — situation, ситуация;

T — task, задача, какая передо мной стояла задача;

A — action, какие действия были предприняты мной;

R — result, какой получен результат;

T — talent, какие таланты я при этом проявил.

В результате мы видим, какие ресурсы личности были задействованы в решении наиболее сложных, значимых ситуаций жизни, которыми подросток гордится.

### **Обратная связь — 360**

Данный метод дает возможность школьнику самому побыть в роли коуча и использовать коучинговые вопросы в качестве инструмента самопознания. Можно опросить ближайший круг знакомых: родственников, друзей, коллег, товарищей по хобби, спорту, досугу, других значимых людей. Им можно задать такие вопросы: «В чем ты считаешь меня экспертом? Чему у меня можно научиться? Какие три качества отличают меня от других?»

Какие сильные стороны ты наблюдаешь во мне? За какие мои качества, таланты, способности ты меня особенно ценишь?».

### **«Окна Джохари»**

Этот инструмент позволяет сопоставить собственное мнение с тем, что видят в человеке другие люди. И здесь есть ресурс для коучинговых вопросов: «Почему качества, которые ты считаешь сильными у себя, другие люди в тебе не видят? Как сделать так, чтобы люди их увидели? Что это тебе даст? Что это даст другим людям? Почему качества, которые другие люди называют в тебе в качестве сильных, ты не назвал? О чем эти качества? Что они могут добавить в твою жизнь? Как их можно использовать в карьерном развитии?».

Представленная работа носит длительный характер. И вместе с тем позволит определить стратегическую успешность подростка в построении карьеры, подчеркнуть те таланты и способности, которые можно использовать для достижения выдающихся успехов в своей области.