

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества «Металлург» г.о. Самара**



Принята
на методическом совете
« 6 » мая 2025 г.
Протокол № 7



**Методические рекомендации по организации
профориентационной работы в рамках краткосрочной
профильной смены в условиях лагеря
кратковременного пребывания**

Разработчик:
Сморкалова Н.А., методист

Самара, 2025

Аннотация

Данные методические рекомендации по организации профориентационной работы в рамках краткосрочной профильной смены в условиях лагеря кратковременного пребывания разработаны с целью распространения опыта в рамках реализации деятельности региональной инновационной площадки «Модель организации профориентационной работы в дни школьных каникул средствами дополнительного образования детей» и предназначены для педагогических работников учреждений дополнительного и общего образования.

Методические рекомендации раскрывают особенности организации профориентационной деятельности в рамках краткосрочной профильной смены, общие принципы планирования мероприятий в рамках смены, риски организации краткосрочной профильной смены и пути их минимизации, а также формы работы и тематику мероприятий.

Введение

Профессиональная ориентация - это система научно обоснованных мероприятий, направленных на формирование у молодежи готовности к сознательному выбору профессии с учетом особенностей личности и помощь в определении карьерного вектора будущей профессии.

В современных условиях динамичного рынка труда профориентация школьников приобретает особую значимость. Дополнительное образование выступает ключевым инструментом профориентации, поскольку предоставляет вариативность программ, ориентированных на разные возрастные группы, включает практико-ориентированные формы деятельности (мастер-классы, тренинги, проекты), способствует развитию soft skills (коммуникация, креативность, критическое мышление).

Каникулярный период предоставляет уникальную возможность организовать профориентационную работу в неформальной среде, что способствует повышению мотивации учащихся к самоопределению. Реализация программы краткосрочной профильной смены в условиях лагеря

кратковременного пребывания является необходимой ступенькой в общей системе подготовки учащихся к согласованному, взвешенному и ответственному выбору профессионального будущего, удовлетворяющему личные интересы и общественные потребности. Преимущества профориентационной работы в данных условиях заключаются в том, что позволяет эффективно использовать свободное время школьников для их личностного и профессионального развития, сочетать отдых и обучение, снижая психологическую нагрузку, применять интерактивные формы работы, недоступные в рамках школьной программы и широко охватить профессии той или иной сферы за короткий срок благодаря интенсивному формату.

Цель: содействие формированию осознанной позиции в профессиональном и жизненном самоопределении детей и подростков, ценностного отношения к труду в каникулярное время в условиях лагеря кратковременного пребывания.

Задачи:

- 1) содействовать формированию положительного образа «Я» и самопрограммированию на успех в профессиональной деятельности;
- 2) актуализировать потребность к самопознанию и саморазвитию;
- 3) активизировать внутренние ресурсы на достижение целей и получение результатов;
- 4) способствовать формированию навыков коллективного взаимодействия, толерантности, творческой групповой работы.

При организации мероприятий важно исходить из имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов, возрастных особенностей учащихся, учесть уровень их знакомства с предметной стороной той или иной профессиональной сферы.

Особенности организации профориентационной деятельности в рамках краткосрочной профильной смены.

Специфика краткосрочной профильной смены как формы профориентационной работы заключается в следующих показателях:

1) Интенсивность и концентрация – за короткий срок (5-7 дней) в течение 4 часов в день участники погружаются в профессиональную среду, получая максимум практических знаний. Централизованное питание в столовой и дневной отдых не организуются. В план-сетку включаются только чаепитие.

2) Гибкость и мобильность – программа может адаптироваться под запросы детей, актуальные тренды рынка труда и ресурсы лагеря.

3) Мотивационный эффект – каникулярный формат снижает сопротивление обучению, а игровые и соревновательные методы повышают вовлеченность.

4) Комплексный подход – сочетание диагностики, тренингов, встреч с профессионалами и практических проб позволяет охватить все аспекты профориентации.

5) Доступность – краткосрочные смены требуют меньше ресурсов, чем длительные программы, что делает их удобными для организации в лагере кратковременного пребывания.

Профориентационная работа в рамках реализации программы краткосрочной профильной смены в условиях лагеря кратковременного пребывания реализуется через два взаимосвязанных компонента - воспитательного и образовательного.

Воспитательный компонент направлен на формирование личностных установок и включает:

- Психолого-педагогическую диагностику (анкетирование, тесты на профсклонности, карты интересов) для выявления предрасположенностей учащихся.

- Профориентационные занятия на темы «Что я думаю о себе», «Формула здорового характера», «Дороги, которые мы выбираем», «Портрет профессионала», включающие в себя систему игр и упражнений с элементами тренинга, способствующие осознанию своих сильных сторон, возможностей и

ресурсов в планировании жизненного пути, формированию образа «Я» через рефлекссию, а также развитию целеполагания и навыков самоорганизации.

- Мотивационные встречи с успешными профессионалами, которые вдохновляют детей на активное познание мира профессий.

Работа в рамках воспитательного компонента осуществляется с учетом специфики профессии, которой посвящен образовательный компонент.

Образовательный компонент реализуется через образовательные треки - краткосрочные дополнительные общеразвивающие программы. В каждый временной период в рамках краткосрочной профильной смены реализуется только один образовательный трек, содержание которого посвящено конкретной профессиональной сфере – медиа, педагогика, искусство, индустрия красоты и пр. Деятельность в рамках образовательных треков носит практико-ориентированный характер. Проводятся воршопы, мастер-классы и профессиональные пробы посредством которых участники приобретают некоторые первичные знания и практические умения в конкретной профессиональной области, пробуют себя в той или иной профессиональной роли (педагог, дизайнер, визажист, фотограф и др.). Также организуется проектная деятельность, в рамках которой создаются мини-проекты, развивающие навыки командной работы и критического мышления.

Отличительными особенностями профориентационной работы в рамках программы краткосрочной профильной смены являются:

- интерактивный характер занятий с отработкой практических навыков на практике;
- модификация полученной информации с учетом личностных особенностей участников смены;
- интеграция полученного участниками опыта и знаний в жизнь путем выполнения самостоятельных заданий.

Основные аспекты организации краткосрочной профильной смены.

Набор участников – ключевой этап организации смены. Он представляет собой системный процесс, требующий четкого определения характеристик целевой аудитории:

- *Возрастной диапазон:* 12-17 лет (период активного профессионального самоопределения)
- *Социально-психологические особенности:*
- подгруппа с выраженными профессиональными предпочтениями;
- подгруппа с неопределенными профессиональными ориентациями.
- *Источники рекрутинга:*
- обучающиеся общеобразовательных организаций;
- участники программ дополнительного образования;
- дети, имеющие опыт участия в лагерных сменах.

Процесс поиска и привлечения участников смены основан на взаимодействии с образовательными организациями и включает в себя заключение договоров о сотрудничестве с администрациями школ, размещение информационных материалов на официальных ресурсах ОУ, организация презентационных мероприятий, например, демонстрационных мастер-классов, а также участие в тематических родительских собраниях.

Важно заинтересовать детей и родителей, донести уникальность программы, продемонстрировать ее практическую значимость и таким образом обеспечить целевой охват аудитории.

Регистрация участников смены возможна с помощью автоматизированных систем, например, онлайн-формы регистрации на базе Yandex-forms.

При организации смены необходимо оценить имеющиеся и необходимые ресурсы: кадровые, материально-технические, учебно-методические.

Организация эффективной работы краткосрочной профильной смены требует тщательного формирования команды специалистов, каждый из

которых выполняет четко определенные функции. **Кадровый состав** должен обеспечивать реализацию образовательной программы, психолого-педагогическое сопровождение участников, а также административно-хозяйственную поддержку мероприятий.

В руководящий состав команды входят руководитель смены и заместитель руководителя.

Основные функции руководителя смены:

- Общее руководство и координация всех направлений работы смены.
- Разработка концепции и утверждение программы мероприятий.
- Контроль выполнения плана работы и качества проводимых мероприятий.
- Взаимодействие с партнерами и спонсорами.
- Решение организационных и конфликтных ситуаций.

Функции руководителя смены может выполнять любой педагогический работник образовательного учреждения, имеющий опыт организации образовательных проектов, навыки стратегического планирования и управления командой.

Основные функции заместителя руководителя смены:

- Методическое сопровождение образовательного процесса.
- Разработка и корректировка учебно-тематических материалов.
- Проведение инструктажей для педагогического состава.
- Анализ эффективности мероприятий.

Функции заместителя руководителя смены выполняет методист образовательного учреждения, имеющий опыт работы в образовательных проектах.

В состав педагогического персонала входят профориентолог и мастера профессиональных проб.

Основные функции профориентолога:

- Проведение диагностики профессиональных склонностей.

- Индивидуальное и групповое консультирование.
- Разработка и анализ анкет, тестовых методик.
- Проведение тренингов личностного роста.

Функции профориентолога выполняет педагог-психолог, имеющий опыт работы с подростками и сертификацию по профориентационным методикам.

Основные функции мастера профессиональных проб:

- Проведение практических занятий по своему направлению.
- Разработка кейсов и практических заданий.
- Консультирование участников по проектным работам.
- Оценка результатов профессиональных проб.

Функции мастера профессиональных проб могут выполнять педагоги дополнительного образования, приглашённые в качестве партнеров преподаватели средне-специальных и высших учебных заведений города, специалисты коммерческих и общественных организаций.

В состав воспитательного персонала входит куратор группы (вожатый).

Основные функции куратора группы:

- Постоянное сопровождение группы (10-15 человек).
- Обеспечение дисциплины и безопасности.
- Помощь в организации мероприятий.
- Наблюдение за психологическим климатом в группе.

Следует отметить, что в исключительных случаях руководитель смены может сочетать свои функции с функциями куратора группы, мастера профессиональных проб и профориентолога.

В состав административно-хозяйственного персонала входят рабочие по комплексному обслуживанию, которые обеспечивают поддержание порядка и чистоты в помещениях.

При организации работы с персоналом необходима разработка системы его мотивации. В основном она заключается в материальном (зарплата)

плата, премия) и нематериальном поощрении всех специалистов (благодарственные письма, возможность профессионального роста).

Качественное кадровое обеспечение является ключевым фактором успешной реализации программы профильной смены. Грамотный подбор специалистов с учетом их профессиональных компетенций и личностных качеств позволяет создать благоприятную образовательную среду, способствующую эффективному профессиональному самоопределению участников.

Тщательное планирование и обеспечение смены необходимой **материально-технической базой** является фундаментом для качественной реализации программы и создания комфортных условий для участников.

К материально-техническим ресурсам относятся помещения (учебные и вспомогательные), в которых будет проходить мероприятия смены, мебель, разнообразное техническое оборудование, компьютерное программное обеспечение, стабильный доступ к интернету (проводной и Wi-Fi), канцелярские товары, расходные материалы для творчества, спортивный инвентарь, аптечка первой помощи и транспортное средство.

Источниками формирования материальной базы могут быть собственные ресурсы учреждения - использование имеющегося оборудования, модернизация существующей базы; ресурсы партнерских организаций - временное использование оборудования, безвозмездная передача материалов; аренда специализированного оборудования, помещений для отдельных мероприятий; приобретение по бюджету и использование грантовых средств.

Материально-техническое обеспечение должно быть достаточным для всех запланированных мероприятий, безопасным и соответствующим нормам, гибким для возможных изменений программы, эргономичным и удобным в использовании.

Рекомендуется создавать материальную базу с перспективой многократного использования для последующих смен, что повышает эффективность вложенных ресурсов.

К учебно-методическому обеспечению относятся:

- *Учебные пособия* (программа краткосрочной профильной смены, краткосрочные дополнительные общеобразовательные программы, учебники и справочники по тематике смены, сборники практических заданий, электронная база учебных материалов, электронные учебные презентации и видеоролики и пр.)

- *Методические пособия* (конспекты учебных и профориентационных занятий, сценарии деловых и ролевых игр и пр.)

- *Дидактические пособия* (раздаточные материалы для практических занятий, инструкционные технологические карты, наглядный материал в виде образцов изделий, фотографий и иллюстраций и пр.)

- *Диагностический инструментарий* (диагностические бланки анкеты ожиданий и удовлетворенности сменой, профориентационные методики, оценочные материалы в виде критериальных таблиц оценки проектов, чек-листы выполнения заданий и пр.)

Общие требования к оформлению учебно-методических материалов:

– *Единый стиль:* фирменная шаблонная документация, стандартизированные формы бланков, утвержденная символика и гайдлайны.

– *Доступность:* учет возрастных особенностей участников смены, адаптация языка для целевой аудитории, четкая структура материалов, наличие примеров и образцов, визуальное сопровождение текстов.

– *Практичность:* удобный формат для работы, возможность тиражирования, долговечность носителей, простота в использовании.

Рекомендуется формировать методический комплекс как открытую систему, допускающую регулярное обновление и совершенствование в соответствии с изменениями на рынке труда и в системе образования.

Определение потенциальных партнеров – важнейший аспект организации мероприятий смены. Партнерства с образовательными, коммерческими, государственными и общественными организациями позволяют расширить ресурсную базу смены (эксперты, площадки, оборудование), повысить качество профориентационных мероприятий, обеспечить практико-ориентированный подход, а также усилить мотивацию участников через взаимодействие с реальными профессионалами.

Алгоритм установления партнерства:

1) Подготовительный этап:

- Анализ потребностей смены: Определите, какие ресурсы требуются (эксперты, оборудование, площадки).
- Составление списка организаций с контактами и потенциальными формами сотрудничества.

2) Инициация контакта:

- Официальное письмо-предложение, в котором отражается информация о программе, конкретные формы участия, выгоды для партнера, например, упоминание в СМИ, профориентация будущих кадров.
- Личные встречи/звонки для обсуждения деталей.

3) Формализация сотрудничества:

- Договор или соглашение с указанием обязательств сторон (например, 3 мастер-класса от партнера), условий использования логотипов и брендинга, ответственных лиц.
- Программа мероприятий с участием партнера (даты, темы, формат).

Общие принципы планирования мероприятий в рамках смены.

План-сетка должна отражать ключевые цели смены, сочетать в себе различные виды деятельности: игры на знакомство и взаимодействие, развивающие игры, диагностика, профориентационные занятия с элементами

тренинга, лекции, дискуссии, мастер-классы, воркшопы, профопробы, встречи с профессионалами, рефлексия.

При составлении плана-сетки мероприятий смены следует опираться на следующие ключевые принципы:

- Чередование форматов – лекции → игры → практика → рефлексия.
- Гибкость – если дети увлеклись проектами, можно продлить работу за счет менее приоритетных активностей.
- Интерактив – минимум теории, максимум действий и обсуждений.
- Обратная связь – ежедневные рефлексивные круги помогают осознать результаты проделанной работы.

План-сетка мероприятий составляется индивидуально для каждой смены отдельно с учетом специфики выбранной профессиональной сферы. Каждая профильная смена может иметь индивидуальное название, соответствующее ее специфике.

В структуре плана-сетки отражается дата и время проведения, название и формат мероприятия, ответственные.

Пример:

Дата	Время	Мероприятие	Ответственный
24 марта	11.00-11.40	Линейка. Открытие смены. Игры на знакомство и командобразование.	Иванова О.В., ПДО, руководитель смены
	11.40-12.40	Диагностика профессиональных склонностей	Сидорова Е.А., педагог-психолог
	12.40-13.00	Чаепитие	Иванова О.В., ПДО, руководитель смены
	13.00-13.20	Лекция «Профессия визажиста: особенности и требования»	Петрова Л.В., ПДО
	13.20-14.40	Воркшоп «Дневной макияж».	Петрова Л.В., ПДО
	14.40-15.00	Рефлексивный круг	Иванова О.В., ПДО, руководитель смены

Время пребывания учащихся в лагере составляет 4 часа в день. Рекомендуется начинать день краткосрочной профильной смены с 11.00 чтобы дать участникам смены выспаться в каникулы.

В рамках краткосрочной профильной смены централизованное питание в столовой и дневной отдых не организуются. В план-сетку включаются только чаепития.

Риски организации краткосрочной профильной смены и пути их минимизации.

При организации и проведении краткосрочно профильной смены могут возникнуть ряд рисков разного характера, которые необходимо учесть при работе и предпринять меры по их преодолению.

Организационно-управленческие риски

Основные риски организационно-управленческого характера включают:

1) Недостаточный набор участников смены

Причины возникновения: недостаточная информационная кампания, позднее начало набора.

Способы преодоления:

- запуск ранней регистрации за 2 месяца;
- многоформатная реклама (соцсети, школы, сарафанное радио).

2) Нехватка ресурсов

Причины возникновения: ошибки в расчетах, непредвиденные расходы.

Способы преодоления:

- формирование резервного фонда (10-15% от сметы);
- аренда оборудования вместо покупки;
- партнерство с бизнесом (спонсорская помощь).

3) Нарушение временных рамок реализации

Причины возникновения: низкая исполнительская дисциплина, технические неполадки.

Способы преодоления:

- введение временных буферов между мероприятиями (15-20% от общего хронометража);

- разработка альтернативных сценариев проведения занятий (мероприятий).

Кадровые риски

Основные кадровые риски включают:

1) Неподготовленность персонала

Причины возникновения: слабый отбор, отсутствие инструктажа.

Способы преодоления:

- проведение обязательных предварительных тренингов;
- разработка детальных должностных инструкций.

2) Непредвиденное выбытие ключевых специалистов

Причины возникновения: болезнь, смерть, форс-мажор

Способы преодоления:

- формирование кадрового резерва;
- создание банка замещающих специалистов;
- разработка дистанционных форматов проведения занятий.

Психолого-педагогические риски

Основные риски психолого-педагогического характера включают:

3) Несоответствие программы ожиданиям участников

Причины возникновения: недостаточная предварительная диагностика потребностей.

Способы преодоления:

- проведение входного анкетирования целевой группы;
- использование дифференцированных образовательных маршрутов.

4) Снижение мотивации участников

Причины возникновения: когнитивная перегрузка, недостаточная интерактивность.

Способы преодоления:

- применение геймификационных технологий;
- внедрение системы позитивного подкрепления (баллы, призы, сертификаты).

5) Межличностные конфликты в детском коллективе

Причины возникновения: разный уровень подготовки, личные противоречия.

Способы преодоления:

- проведение тренинга командообразования в первый день;
- разработка кодекса группового взаимодействия;
- назначение куратора для каждой группы (1 куратор – на 10-15 чел.).

Материально-технические риски

Основные риски материально-технического характера включают:

1) Выход из строя оборудования

Причины возникновения: технический износ, нарушение правил эксплуатации.

Способы преодоления:

- проведение предварительного технического аудита;
- организация оперативного технического сопровождения;
- создание резервного фонда оборудования.

2) Нехватка расходного материала

Причины возникновения: ошибки в закупках.

Способы преодоления:

- расчет количества материала + 20%;
- созданием списка заменяемых материалов (например, гуашь → акварель)

Внешние средовые риски

Основные внешние средовые риски включают:

1) Неблагоприятные погодные условия (для выездных мероприятий)

Причины возникновения: дождь, жара.

Способы преодоления:

- разработка альтернативных сценариев для помещения;
- мониторинг метеопрогнозов.

2) Не возможность использовать запланированное помещение

Причины возникновения: прорыв трубы, отключение воды или отопления в случае аварии.

Способы преодоления:

- подготовить резервные помещения;
- разработка альтернативных сценариев для проведения на улице.

3) Отмена партнерских мероприятий

Причины возникновения: изменение планов организаций-партнеров.

Способы преодоления:

- заключение договоров с условием материальной ответственности;
- создание банка виртуальных аналогов мероприятий;
- разработка системы оперативной замены активностей.

Для эффективного управления рисками рекомендуется применять методологию FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) для оценки вероятности возникновения рисков, степени их влияния на программу и возможностей раннего обнаружения, реализовать принцип «трех линий обороны»: первичный контроль на уровне исполнителей, мониторинг со стороны методистов, аудит руководством программы, а также использовать матрицу приоритетности рисков с выделением критических (требующих немедленного вмешательства), значительных (необходимость контроля) и допустимых (минимальный мониторинг).

Данная система управления рисками позволяет обеспечить устойчивость образовательного процесса и достижение запланированных результатов профильной смены.

Дорожная карта при планировании краткосрочной профильной смены.

Дорожная карта служит стратегическим инструментом проектного управления, позволяющим системно подойти к разработке программы профильной смены. Ее применение обеспечивает четкую структуризацию процесса, наглядное отображение этапов работы и взаимосвязей между

различными компонентами программы и возможность отслеживания прогресса на каждом этапе.

Дорожная карта краткосрочной профильной смены

Этап	Решение	
Выбор и анализ потребности целевой аудитории смены		
Формулировка миссии и определение ключевых тематических направлений		
Формулировка название смены		
Записать цели, задачи и планируемый результат смены		
Выбрать и записать используемые технологии		
Сформировать план-сетку мероприятий на день	<i>Время</i>	<i>1 день</i>
	<i>Время</i>	<i>2 день</i>
	<i>Время</i>	<i>3 день</i>
	<i>Время</i>	<i>4 день</i>
	<i>Время</i>	<i>5 день</i>
Определение ресурсного обеспечения		
Выбор методов контроля и отслеживания результатов		
Прописать угрозы и риски		
Создать рекламный проект		
Сформировать эмоциональный образ желаемого будущего		

Формы работы и тематика мероприятий.

Краткосрочная профильная смена в условиях лагеря кратковременного пребывания представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, предлагает разнообразные формы деятельности, способствует личностному развитию и профессиональному самоопределению учащихся.

Важными этапами в конце и начале смены являются анкетирование ее участников на предмет ожиданий и удовлетворенности сменой.

Анкета «Мои ожидания от профильной смены»

Привет! Скоро начнётся увлекательная профильная смена, и нам важно узнать твои интересы и ожидания. Отвечай честно — твоё мнение действительно ценно.

Фамилия, имя _____ Возраст _____

1. Ты уже бывал(а) в лагерях дневного пребывания или профильных сменах?

- ☐ Да, не раз
☐ Да, но всего 1–2 раза
☐ Нет, это мой первый опыт

2. Если да, что тебе больше всего запомнилось? (Напиши кратко 1–2 слова)

3. С каким настроением ты идёшь на эту смену? (Отметь 🍒)

- 🍒🍒🍒🍒 — «Очень жду!»
🍒🍒 — «Нормально, посмотрим»
🍒 — «Пока не понимаю, что будет»

4. Чего ты больше всего ждёшь от этой смены? (Можно выбрать несколько)

- ☐ Интересных знаний по теме смены
☐ Новых друзей
☐ Весёлых мероприятий и активностей
☐ Возможности проявить свои таланты
☐ Отдыха от школы/рутины
☐ Другое: _____

5. Есть ли что-то, что тебя немного беспокоит? (Напиши, если хочешь) _____

6. Чем ты любишь заниматься в свободное время? (Выбери или допиши)

- ☐ Творчество (рисование, музыка, танцы и т. д.)
☐ Снимать фото или видео;
☐ Наука и технологии;
☐ Спорт (какой? _____)
☐ Компьютерные игры/программирование
☐ Путешествия и активный отдых
☐ Другое: _____

7. Есть ли навык или умение, которому ты хотел(а) бы научиться на смене? _____

8. Какими активностями ты бы хотел заняться в смене? (мастер-классы, квесты, тренинги, творческие проекты и т.д.) Укажи какие _____

9. Хочешь ли ты участвовать в организации мероприятий?

- ☐ Да, с радостью!
- ☐ Только если будет что-то знакомое
- ☐ Нет, я лучше просто поучаствую

Спасибо за ответы! Твое мнение очень важно для нас.

Анкета удовлетворенности профильной сменой

Дорогой участник! Нам очень важно узнать твое мнение о прошедшей смене. Пожалуйста, ответь на вопросы честно – это поможет сделать следующие смены еще интереснее!

Имя, фамилия _____ Возраст _____

1. Как бы ты оценил(а) смену в целом? (Отметь от 1 до 5, где 1 – «совсем не понравилось», 5 – «очень понравилось»)



2. Какие эмоции у тебя остались после смены? (Можно выбрать несколько)

- ☐ Радость
- ☐ Вдохновение
- ☐ Усталость
- ☐ Разочарование
- ☐ Грусть
- ☐ Другое (напиши) _____

3. Что тебе запомнилось больше всего? _____

4. Какие мероприятия понравились больше всего? (Можно выбрать несколько)

- ☐ Мастер-классы
- ☐ Беседы/Лекции/занятия по теме смены
- ☐ Игры и тренинги
- ☐ Творческие практические задания
- ☐ Другое (напиши) _____

5. Было ли что-то, что тебе не понравилось? Если да, укажи что именно. _____

6. Чему новому ты научился(ась) во время смены? _____

7. Было ли что-то сложное для тебя? Если да, расскажи, что именно. _____

8. Хотел(а) бы ты углубить знания по теме смены в будущем?

- ☐ Да

- ☐ Нет
☐ Не знаю

9. Закончи предложения:

Я приобрёл(а) _____

Для меня было открытием то, что _____

Я рад(а), что _____

Мне захотелось _____

10. Как ты оцениваешь работу вожатых/организаторов? (От 1 до 5)



11. Как бы ты описал(а) отношения в отряде? (Выбери подходящее)

- ☐ Дружеские, поддерживающие
☐ Нейтральные, каждый сам по себе
☐ Были конфликты, но мы справились
☐ Напряжённые, некомфортные
☐ Другое (напиши) _____

12. Хватило ли тебе общения с другими участниками?

- ☐ Да, было комфортно
☐ Нет, хотелось больше общения
☐ Было слишком много контактов

13. Кого из отряда или педагогов/вожатых ты хотел(а) бы особенно поблагодарить?
За что? _____

14. Хотел(а) бы ты ещё раз прийти в лагерь на подобную смену:

- ☐ Да
☐ Нет
☐ Возможно

15. Что можно улучшить в организации смены? _____

16. Твои предложения или пожелания на будущие смены: _____

Спасибо за ответы! Твое мнение очень важно для нас.

Для психолого-педагогической диагностики участников смены используются следующие методики:

- Опросник профессиональных установок подростка И.М.Кондакова
- Опросник «Характер и профессия» Г.В.Резапкина
- Проективная методика «Вольеры в зоопарке»
- Проективная методика «Не дайте человеку упасть»
- Опросник эмоционального интеллекта Холла

- Тест «Я – лидер» Рожков М.И.
- Методика «Дорисовывание фигур» О.М.Дьяченко
- Диагностика личностной креативности Е.Е.Туник
- Тест «Оценка уровня творческого потенциала личности» по А.С.Шарову
- Оценка способностей и личностных качеств детей Дж.Рензулли
- Диагностика коммуникативно-характерологических особенностей личности (Л.И.Уманский, И.А.Френкель, А.Н.Лутошкин, А.С.Чернышов и др.)

Профориентационные занятия, включающие в себя систему упражнений с элементами тренинга:

1) Тема «Что я думаю о себе»: упражнение-приветствие «Меня зовут...», упражнения «Линия», «Автобусная остановка», «Правила хорошего тона», «Либо-либо», «Ситуации», «Сколько во мне людей?», «Кто есть, кто?», «Самоценность» и «Молодец!».

2) Тема «Формула здорового характера»: упражнение-приветствие «Хорошо», упражнения «Пересядьте те, кто...», «Качества характера», «Плохие и хорошие качества», «Силуэт моих сильных сторон» и «Твоя сильная сторона».

3) Тема «Дороги, которые мы выбираем»: упражнение-приветствие «Хорошо», упражнения «Договор» и «Продолжение сказки», упражнение-проект «Самая необычная профессия».

4) Тема «Портрет профессионала»: упражнение-приветствие «Хорошо», упражнение-проект «Самая необычная профессия», упражнения «Кластер успешности», «Пирамида жизни», «Мои профессиональные желания» и «Письмо будущему руководителю», дискуссия на тему «Профессиональный успех».

Встречи с интересными людьми: беседы, мастер-классы и воркшопы от преподавателей и студентов ССУЗов и ВУЗов г.о. Самара, состоявшимися в той или иной сфере профессионалами организуются в соответствии с

тематикой смены: медиа, педагогика, дизайн, мода, индустрия красоты, искусство и пр.

Образовательная деятельность в рамках каждой краткосрочной профильной смены реализовывалась посредством краткосрочных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ:

- «Медиа-профи»;
- «Школа будущих вожатых»;
- «Театр моды»;
- «Медиа-профи-интенсив»;
- «Уроки красоты»;
- «Мир о объективе».

Список литературы

1) Психологическое сопровождение профориентационной работы в учреждении образования / составитель О.И. Главницкая. – Минск: Красико-Принт, 2015. – 95 с.

2) Резапкина, Г.В. Профориентационная работа в школе: (практикум для педагогов и родителей) / Г.В. Резапкина; ответственный редактор М.А.Ушакова. – М.: Сентябрь, 2011. – 127 с.

3) Создание программы профильной смены лингвистической направленности для лагеря с дневным пребыванием на базе образовательного учреждения: Учебно-методическое пособие / авт.-сост.: Салихзянова Л.Г., Хабибуллина Т.А., Бакеева Г.Р., Шайдуллина Г.Г. –Казань: ПМЦПКиППРО КФУ, 2020. - 33 с.

4) Тесты по профориентации для учащихся: самый полный сборник тестов/ составитель А. А. Аркадьев. – Минск: Современная школа, 2008. – 263с.

5) Фришман, И.И. Профильный лагерь: системный взгляд// «Народное образование». – 2010 - №3 – 85-95 с.