

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы «Поиск» городского округа Самара



Принята на Методическом совете  
МБУ ДО ЦВР «Поиск» г.о. Самара  
Протокол № 5  
от «26» февраля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО  
ЦВР «Поиск» г.о. Самара

\_\_\_\_\_  
Т.П. Железников  
от «26» февраля 2026 г.



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ  
МОДЕЛИ ПРОФИЛЬНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ СМЕНЫ  
В РАМКАХ ЛАГЕРЯ ДНЕВНОГО ПРЕБЫВАНИЯ ДЕТЕЙ**

**Разработчики:**

Пенькова Ю.Д., методист,  
Калмыкова С.В., педагог дополнительного образования,  
Мажанова Е.А., педагог дополнительного образования,

## **Аннотация**

Цель методических рекомендаций — распространить опыт реализации деятельности региональной инновационной площадки «Творческая профильная профориентационная смена «ТВОрчество» (2023–2026). Документ предназначен для педагогических работников системы общего и дополнительного образования и содержит описание модели профильной профориентационной смены для лагеря дневного пребывания. В рекомендациях представлены особенности профориентационной деятельности в рамках смены, принципы планирования мероприятий, перечень возможных рисков при организации смены и рекомендации по их снижению, а также варианты форм и тематики проводимых мероприятий.

## **Введение**

Профориентация — это комплекс научно обоснованных мер, помогающих молодым людям осознанно выбрать профессию с учётом индивидуальных особенностей и выстроить карьерный путь. Сегодня, когда рынок труда быстро меняется, профориентация школьников особенно важна. Дополнительное образование — один из главных её инструментов: оно предлагает широкий выбор программ для разных возрастов, включает практику (тренинги, проекты, мастер-классы) и развивает гибкие навыки — от креативности до критического мышления.

Каникулы — удобное время для профориентации в неформальной обстановке: так у ребят растёт мотивация к самоопределению. Профильная смена в лагере — важный этап подготовки к выбору профессии, который учитывает и личные интересы, и запросы общества. Такой формат позволяет продуктивно использовать свободное время, совмещать отдых с обучением, снизить стресс, применять интерактивные методы, которых нет в обычной школе, и за короткое время познакомиться со множеством профессий.

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

дневного пребывания.

Задачи:

1. Формировать у участников устойчивую позитивную самооценку и установки на достижение успеха в профессиональной сфере.

2. Стимулировать мотивацию к самопознанию и непрерывному личностному развитию.

3. Развивать способность осознанно использовать внутренние ресурсы для постановки и достижения целей.

4. Формировать компетенции в области командной работы, включая навыки сотрудничества, толерантного взаимодействия и реализации групповых творческих проектов.

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 профильной смены.**

Профильная смена — эффективная форма профориентационной работы, у которой есть ряд характерных особенностей:

- **Высокая интенсивность обучения.** За 18 дней при ежедневной нагрузке в 4 часа участники глубоко погружаются в профессию и осваивают максимум практических навыков. При этом бытовые моменты (питание в столовой, дневной отдых) вписываются в привычный режим лагеря дневного пребывания и отражаются в плане-сетке смены.
- **Адаптивность программы.** Содержание можно корректировать с учётом интересов детей, тенденций на рынке труда и возможностей лагеря.
- **Сильный мотивационный эффект.** Поскольку смена проходит в каникулы, у ребят меньше внутреннего сопротивления обучению. Вовлечённость дополнительно растёт за счёт игровых и соревновательных форматов.
- **Многокомпонентность работы.** Профориентация реализуется комплексно: через диагностику склонностей, тренинги, встречи с практикующими

специалистами и реальные профессиональные пробы.

- **Экономичность и удобство реализации.** По сравнению с долгосрочными программами краткосрочная смена требует меньше ресурсов, поэтому её удобно проводить в лагере кратковременного пребывания.

В профильной смене профориентация работает сразу в двух плоскостях: помогает и лучше узнать себя, и попробовать реальные профессии.

Сначала ребята разбираются в себе: проходят тесты и заполняют карты интересов — так проще понять, к чему есть склонность. Потом на специальных занятиях учатся ставить цели, планировать, опираться на свои сильные стороны. Темы вроде «Дороги, которые мы выбираем» или «Портрет профессионала» раскрываются через игры и упражнения — так теория становится ближе и понятнее. А встречи с успешными профессионалами дают живой пример и мотивацию: видно, как люди пришли к своему делу и что им помогает добиваться результатов.

Параллельно идёт знакомство с профессиями через образовательные треки — короткие программы по конкретным направлениям: медиа, искусство, техническое творчество и др. Здесь всё построено на практике: воркшопы, мастер-классы, профессиональные пробы. Ребёнок может попробовать себя в роли фотографа, дизайнера или педагога и понять, насколько ему это откликается. А в проектной работе ребята учатся договариваться, распределять задачи и мыслить критически — эти навыки пригодятся в любой профессии.

Отличительными особенностями профориентационной работы 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.**

Привлечение участников профильной смены осуществляется через системное взаимодействие с образовательными организациями. Комплекс мер включает:

- заключение соглашений о сотрудничестве с администрациями школ;
- размещение информационных материалов на официальных интернет-ресурсах образовательных учреждений;
- проведение презентационных мероприятий — в том числе демонстрационных мастер-классов;
- участие в тематических родительских собраниях.

Ключевая задача этой работы — сформировать заинтересованность со стороны детей и родителей, раскрыть уникальные особенности программы и показать её практическую ценность, обеспечив тем самым целевой охват аудитории.

Для регистрации участников применяются автоматизированные инструменты — в частности, онлайн-формы на базе Yandex Forms.

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.

**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 (заработная

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.

### **Риски организации 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.

### **План-навигатор при организации профильной смены.**

План-навигатор служит основополагающим инструментом проектного управления, позволяющим системно подойти к разработке программы профильной смены. План-навигатор является быстро адаптируемым для командной работы инструментом, позволяющим легко ориентироваться при сборке программы. Его применение обеспечивает четкую структуризацию процесса, наглядное отображение этапов работы и взаимосвязей между различными компонентами программы и возможность отслеживания прогресса на каждом этапе. Также, позволяет быстро заменять пункты и работать в формате «брейнрайтинга».

### **План-навигатор профильной смены**

<b>ЭТАП</b>	<b>ФОРМУЛИРОВКА</b>	
<b>Определение направления смены (исходя из возможностей учреждения)</b>		
<b>Выбор целевой аудитории смены</b>		
<b>Анализ потребностей целевой аудитории смены</b>		
<b>Формулировка миссии и определение ключевых тематических направлений</b>		
<b>Формулировка названия смены</b>		
<b>Цели, задачи и планируемый результат смены</b>		
<b>Используемые технологии, применяемые при реализации смены</b>		
<b>План-сетка мероприятий на период смены</b>	<b>День 1</b>	
	<b>Время</b>	<b>Мероприятия</b>
	<b>День ....</b>	
	<b>Время</b>	<b>Мероприятия</b>

	День N	
	Время	Мероприятия
<b>Ресурсное обеспечение, необходимое для реализации смены</b>		
<b>Методы контроля и мониторинга результатов смены</b>		
<b>Угрозы и риски</b>		
<b>Реклама смены (инструменты и платформы для привлечения участников)</b>		
<b>Прогнозируемые результаты смены</b>		

### **Формы работы и тематика мероприятий.**

Профильная смена в условиях лагеря дневного 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.

**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.)

**Проориентационные 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:

- «Школа дизайна»;
- «Театральные подмости»;
- «ХореоПроф».

Входная анкета участника профильной профориентационной смены

ФИО участника: \_\_\_\_\_

Возраст: \_\_\_\_\_ Класс: \_\_\_\_\_ Школа: \_\_\_\_\_

1. Что тебя больше всего интересует? (можно выбрать несколько вариантов)

- техника, программирование, робототехника
- творчество (рисование, дизайн, фотография, музыка и т. п.)
- спорт, движение, танцы
- наука (физика, химия, биология, математика)
- общение, лидерство, организация мероприятий
- медиа, журналистика, блогинг
- помощь людям (волонтерство, педагогика, медицина)
- другое (напиши): \_\_\_\_\_

2. Чем ты обычно занимаешься в свободное время?

3. Есть ли у тебя кружки, секции или дополнительные занятия, связанные с интересами?

да (укажи какие): \_\_\_\_\_

нет

4. Думал(а) ли ты о том, кем хочешь стать в будущем?

да, уже выбрал(а) примерную профессию/направление: \_\_\_\_\_

примерно представляю, но не уверен(а)

пока не думал(а) об этом

5. Что для тебя важнее всего в будущей профессии? (выбери 1–2 пункта)

возможность помогать людям

творческая свобода

высокий доход

работа с современными технологиями

общение и командная работа

возможность путешествовать

стабильность и надёжность

другое (укажи): \_\_\_\_\_

6. Что тебе хотелось бы попробовать на смене?

мастер-класс по выбранной профессии

командные игры и квесты на профориентацию

проектную работу (сделать мини-проект в группе)

встречу с представителями профессий

практику (потрогать инструменты, оборудование и т. п.)

другое (опиши): \_\_\_\_\_

7. Есть ли что-то, что тебе точно неинтересно? (например, «не хочу сидеть за компьютером», «не люблю публичные выступления»)

8. Какие школьные предметы нравятся больше всего?
9. В чём ты чувствуешь себя увереннее всего? (например: «хорошо объясняю друзьям темы по математике», «умею придумывать сценарии», «быстро собираю конструкторы»)
10. Есть ли особые пожелания или важные моменты, о которых нам стоит знать? (например, ограничения по здоровью, сильная стеснительность, желание заниматься только в паре с другом и т. д.)

Хороший каркас для лагеря дневного пребывания:

- Утренний старт (15–30 мин). Приветствие, выбор роли на день (организатор, исследователь, техник, медиа), постановка задачи дня, правила безопасности.
- Блок профпробы/мастер-класса (30 мин). Практика с чётким результатом (мини-продукт, решение кейса, симуляция).
- Рефлексия и фиксация (20–30 мин). «Что получилось/не получилось», «что было сложно», «какие качества нужны в этой работе», запись в «Дневник профессий».
- Проектная работа (60 мин). Командные мини-проекты (например, «снять профориентационный ролик», «разработать маршрут экскурсии по профессиям», «создать мини-музей профессий»).
- Встреча с носителем профессии (30–45 мин). Формат «вопрос-ответ» + короткая демонстрация инструментов/задач.

### 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.