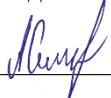


Утверждаю

Генеральный директор

Благотворительного Фонда «Открывая горизонты»

 А.Б. Семерикова

«01» сентября 2020г.

**Программа по профориентации детей-сирот и  
детей, оставшихся без попечения родителей  
«ПОКОЛЕНИЕ ВЫБОР»**

2020-2022

## 1. Краткое описание программы (резюме)

**Название Программы:** «ПОКОЛЕНИЕ ВЫБОР»

**Цель программы:** помощь подросткам в профессиональном самоопределении (самостоятельном и осознанном профессиональном выборе, отвечающем способностям ребенка и возможностям, его желаниям и актуальным тенденциям рынка труда) и развитии универсальных навыков, необходимых для подготовки к успешной профессиональной деятельности в будущем и к успешной самостоятельной жизни.

**Целевая аудитория:**

- Воспитанники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

**Лица, участвующие в реализации программы:**

- Благополучатели
- Волонтеры
- Сотрудники Фонда «Открывая горизонты»
- Региональные некоммерческие организации
- Предприятия и профессионалы, работающие на территории Российской Федерации и заинтересованные в проведении профориентационных мероприятий с детьми

**Общие сроки реализации программы:** Срок реализации программы в соответствии с Договором целевого пожертвования

**Актуальность программы**

1. Выбор будущей профессии - важнейшая жизненная задача человека. Последствия неэффективного выбора - не только личная трагедия нереализованности, но и рост политической и социальной напряженности в стране, снижение темпов экономического роста и многомиллионные финансовые потери.

*Неудачный выбор профессии - источник разочарования и неудовлетворенности жизнью. Комплекс несостоявшейся личности и дезадаптация приводят к конфронтации с обществом или уходу в себя, и, в конечном итоге, способствуют отрицательным результатам в экономике, росту политической и социальной напряженности в стране.*

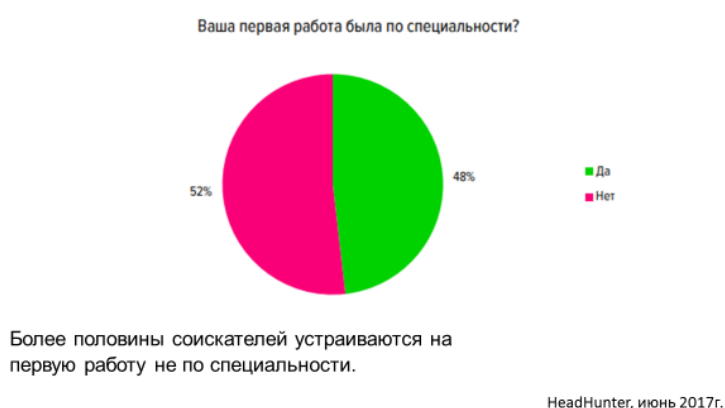


Современный мир непрерывно меняется. Чтобы найти своё место в мире, человеку необходимо быть готовым к таким переменам. Ему нужно постоянно исследовать свои возможности и запросы окружающей среды, ведь именно на пересечении этих пространств происходит выбор деятельности. Важно уметь осуществлять самостоятельный выбор и быть готовым нести ответственность за него. А так как в реалиях современности человек может совершать далеко не один такой выбор, становится актуальной готовность постоянно учиться и осваивать новые профессиональные навыки.

*Выбор профессии требует осознания собственных ресурсов, ограничений и желаний, а также знания актуальных тенденций рынка труда и знакомства с различными профессиями. Даже для взрослого это непростая задача. Без профориентационной поддержки и помощи выбор часто осуществляется по принципам "где проще" или "за компанию".*

2. Планируемые поправки в Трудовой кодекс, предусматривающие введение обязательного применения профессиональных стандартов, сделают невозможной работу по той или иной специальности без соответствующего диплома об образовании уже с 2020 года.

*На сегодняшний день по данным рекрутингового портала HeadHunter только 37 % россиян работает по специальности, а 29 % — в смежной области. Лишь 48% соискателей устраивается на первую работу по специальности. Другими словами, минимум половина россиян на сегодняшний день работает не по той специальности, на получение которой были затрачены годы упорной учебы и значительные финансовые средства.*



3. Профориентационная работа требует системного подхода и реализации долгосрочных программ. Основной проблемой остается отсутствие системных программ по профориентации в большинстве учебных и воспитательных учреждений.

*В большинстве случаев профориентация реализуется через разовые мероприятия. Между тем, без системного подхода, без долгосрочных программ и проектов, профориентация превращается не более чем в развлечение и рассказ на тему "есть такая профессия".*

4. Большинство используемых сегодня методов профориентации были разработаны более 30 лет назад. Участвовавшие глобальные экономические кризисы, технологическая революция, многостороннее влияние Интернета, глобализация и сравнимая со сверхскоростями скорость перемен требуют фундаментально переосмысления профориентационной работы и применения новых методов.

*Тест как основной инструмент профориентации и педагог-психолог в роли ведущего эксперта по рынку труда в новых условиях не решают важнейшие задачи профориентации: предоставление актуальной информации и воспитание самостоятельной личности. "Делающему выбор" с помощью теста не остаётся ни выбора, ни ответственности. Рекомендации тестов на тему «кем быть» устаревают раньше, чем их удастся воплотить в жизнь. Актуальной информацией о рынке труда сегодня обладает лишь практикующий специалист.*



5. Дети и подростки, находящиеся в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лишены возможностей получать качественную системную профориентационную поддержку как со стороны государства (вследствие отсутствия системных программ в школах и учреждениях), так и стороны семьи (вследствие отсутствия поддержки семьи в выборе профессии).

*Выпускники оказываются не готовы к самостоятельному и осознанному выбору профессии, не имеют представления о тенденциях рынка труда и актуальных профессиях, лишены возможности узнавать о профессиях «из первых рук» (от работающих профессионалов). Как следствие, 90% детей-сирот выбирают профессию по принципам «где проще учиться» или «за компанию» (исследование Образовательного проекта Пункт Б, февраль – март 2016 г.). В дальнейшем это приводит к отказу от получения образования, дезадаптации, личной нереализованности и отсутствию мотивации к труду.*

6. Жизнь в учреждениях организована таким образом, что у подростков формируется беспомощность перед вызовами самостоятельной жизни в социуме. Не имея возможности научиться жить самостоятельно, к моменту выпуска из учреждения они оказываются неготовыми к новым условиям жизни. Существующая на сегодняшний день система поддержки, а также среда, в которой они живут в учреждениях, не способствует формированию навыков дальнейшей успешной самостоятельной жизни.
7. Многие подростки после начала самостоятельной жизни (жизни вне стен учреждения) оказываются дезадаптированы в обществе. У них не сформированы навыки распоряжения финансовыми средствами, бытовые навыки и навыки ухода за своим здоровьем, отсутствуют знания и навыки в области трудоустройства.

## 2. Цели и задачи программы

**Целью программы** является помощь подросткам в профессиональном самоопределении (самостоятельном и осознанном профессиональном выборе, отвечающем способностям ребенка и возможностям, его желаниям и актуальным тенденциям рынка труда) и развитию универсальных навыков, необходимых для подготовки к успешной профессиональной деятельности и к самостоятельной жизни в будущем.

Для реализации поставленной цели требуется решение **следующих задач:**

### 1. Подготовка детей к вызовам 21 века и развитие навыков, помогающих решать глобальные задачи, стоящие перед человеком будущего (развитие «навыков и компетенций 21 века»)

Знакомство детей с глобальными вызовами 21 века (сверхскорости, жизнь в условиях неопределенности, технологический вызов). Развитие персональных надпрофессиональных навыков и компетенций 21 века, позволяющих быть успешным профессионалом в современном мире: умение делать выбор и принимать решение в условиях неопределенности и быстрой смены задач, умение работать в команде, эмоциональный интеллект и пр.. Создание установки «Я знаю, что мир вокруг меня постоянно меняется и я должен быть к этому готов».

**2. Знакомство с профессиями и представителями различных профессиональных сфер (профессионалами и компаниями), готовыми рассказать о своей профессиональной жизни увлекательно, нестандартно, честно.**

Получение разностороннего профессионального опыта, знакомство со спецификой различных сфер деятельности, «пробы» профессий (в игровой форме). Создание установки «Где бы я ни работал мне нужны определенные универсальные навыки, и я знаю, как их развить».

**3. Формирование готовности к непрерывному обучению независимо от определенной сферы деятельности и конкретной профессии.**

Осознание необходимости в постоянном обучении и готовности к этому для достижения значимых результатов и получения удовлетворенности качеством своей профессиональной деятельности.

**4. Формирование осознания ответственности за свой выбор (профессии) и способности его сделать.**

Мотивация к самостоятельному и осознанному выбору своего жизненного пути. Принятие ребенком ответственности за свою жизнь и свои выборы. Снятие психологического напряжения, чувства "брошенности" наедине с проблемой выбора профессии. Формирование установки «Я знаю, что сам отвечаю за свой выбор профессии и умею его делать». Приобретение опыта успеха, уважения и поддержки, ассоциированного с профессиональной деятельностью.

**5. Знакомство с тремя сферами самостоятельной жизни («Финансы», «Трудоустройство», «Быт и здоровье»)**

Знакомство с принципами и практическими аспектами управления финансами, трудоустройства и ведения повседневного быта. Приобретение практических бытовых навыков и разбор типичных бытовых ситуаций. Помощь в преодолении страха и формировании позитивных установок в отношении самостоятельной жизни.

#### **4. Целевая аудитория**

Целевой аудиторией программы являются дети, оставшиеся без попечения родителей и находящиеся в государственных учреждениях, обучающиеся в-седьмых - одиннадцатых классах школы в возрасте от 12 до 17 лет.

Возрастной диапазон от 12 до 17 лет характеризуется в возрастной психологии (Выготский Л.С., Эриксон Э., Кле М.) как период изучения и поиска подростком своей идентичности, выбора жизненного пути и профессионального самоопределения. Именно по этой причине тема выбора профессии в этот период является для подростка лично значимой и отвечает стоящим перед личностью в этот период жизненным задачам (Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С.).

#### **5. Лица, задействованные в реализации программы**

Лицами, задействованными в реализации программы, являются:

1. Благотворительный Фонд «Открывая горизонты»
2. Предприятия и профессионалы, работающие на территории Российской Федерации и заинтересованные в проведении профориентационных мероприятий по своим отраслям.

Для этой группы участников проекта (профессионалов и компаний) участие в проекте - это не только социальная ответственность, но и важнейший ресурс, предполагающий реализацию множества новых возможностей:

- Презентация своих профессиональных компетенций, компаний, корпоративных культур и продуктов
  - Продвижение HR-бренда компании
  - Социальный team-building внутри своих компаний
  - Формирование спроса на работу и профессиональный рост в своих отраслях и компаниях
  - Обучение и подготовка профессионалов высокого уровня с учетом актуальных потребностей
  - Борьба за таланты и человеческий капитал "со школьной скамьи"
  - Коммуникация с экспертами из других профессиональных областей
  - Знакомство со своими будущими сотрудниками, получение информации о том, что ожидают от работы и работодателей будущие поколения
  - Коммуникация с детьми и подростками как источник новых нестандартных идей, возможность расширить горизонты, отказаться от шаблонов, найти уникальные решения реальных задач и получить обратную связь от поколения Z
3. Региональные некоммерческие организации.

#### 4. Волонтеры

К реализации программы могут подключаться волонтеры - добровольные помощники (частные лица, на добровольной и безвозмездной основе желающие помочь детям и подросткам в рамках программы). Волонтеры проходят предварительный отбор и обязательное обучение, а также получают супервизию кураторов программы.

#### 6. Основные методы программы

Программа организована по принципу «конструктора» и комбинируется из отдельных мероприятий. Количество и содержание мероприятий определяется для каждой конкретной группы детей исходя из возможностей региона. Основными методами программы являются:

1. Профориентационные игры и тренинговые занятия;
2. Практические занятия;
3. Выездные мероприятия (экскурсии-квесты) на территории предприятий;
4. Встречи с представителями разных профессий;
5. Тематические встречи с представителями сфер

#### Метод №1. Профориентационные игры и тренинговые занятия (75% от общего числа групповых занятий)

Включает в себя следующие мероприятия профориентационной направленности.

**Мероприятие открытия** - интерактивное занятие с ведущим, с целью знакомства и создания личной ценности участников программы, погружения в интерактивной форме в тему программы/создания мотивации на включение в новую экосистему навыкового развития и установления контакта между организаторами/кураторами/волонтерами программы и участниками.

**Профориентационные игры** - игровые практики различного формата (игры-квесты, ролевые игры, решение реальных бизнес-кейсов и пр.), позволяющие актуализировать, обсудить и приобрести навыки, необходимые для успешного овладения разными профессиями.

**Тренинговые занятия по 5 шагам осознанного выбора «Остановись», «Исследуй», «Выбери», «Сделай», «Поделись»** - интерактивные занятия с ведущим для погружения участников в среду испытаний и вызовов, в рамках которой они смогут получить новые знания и овладеть определёнными навыками для самостоятельного и осознанного выбора своего профессионального будущего.

**Беседы с элементами тренинга** - тематические интерактивные занятия с ведущим для передачи знаний и навыков по определенным темам.

**Практические занятия** - тематические интерактивные занятия с ведущим для практического применения участниками полученных ранее специфичных знаний и навыков по определенным темам.

**Мероприятие закрытия** – интерактивное занятие с ведущим с целью завершения учебного года программы и подведение итогов, построения индивидуального дальнейшего маршрута для каждого участника, создания личной ценности для участников в дальнейшем индивидуальном развитии.

#### Метод №2. Выездные мероприятия на территории предприятий (25% от общего числа групповых занятий)

Это наиболее полный и подробный вариант знакомства с отраслью и профессиями.

К участию привлекаются крупнейшие компании города с широким спектром технологических и бизнес процессов (ресторан, гостиница, аэропорт, банк, завод, метро, железнодорожный вокзал, строительный концерн и пр.). При выборе компании предпочтение отдается приоритетным и перспективным отраслям экономики, профессии которых действительно доступны для участников программы: производство, общественное питание, транспорт, строительство, сфера услуг, спорт и пр.

Мероприятие по каждой компании разрабатывается индивидуально с участием HR-службы, но по заранее предлагаемым планам.

**Метод №3. Встречи с представителями разных профессий** - встречи с профессионалами, любящими свое дело и успешными в своей отрасли. Интересный и честный рассказ о профессии, интерактив с залом, "пробы" профессий от эксперта. Снятие психологического напряжения, чувства "брошенности" наедине с проблемой выбора профессии через общение и совместную деятельность с успешными профессионалами.

**Метод №4. Тематические встречи с представителями сфер** - встречи с опытными экспертами той или иной сферы для представления участникам специфичной тематической информации, ответов на практические вопросы, обсуждения и объективной оценки кейсов через общение и совместную деятельность с успешными профессионалами.

## **7. Мероприятия программы.**

Важным преимуществом программы является ее организация по принципу «конструктора». Программа комбинируется из отдельных мероприятий.

Количество и наименование мероприятий определяется по согласованию с каждым конкретным учреждением и прописывается в Соглашении о сотрудничестве между Фондом и Учреждением.

Полная программа профориентации включает в себя описание 31 мероприятия:

- 14 профориентационных/развивающих игр
- 5 тренинговых занятий по осознанному выбору (по 2 часа)
- Мероприятия «Открытие» и «Закрытие»
- Мероприятия «Встреча с экспертами»
- Мероприятие «Экскурсия»
- 2 практических занятия по темам «Финансы» и «Трудоустройство»
- 4 беседы с элементами тренинга по темам «Финансы», «Трудоустройство», «Быт» и «Здоровье»
- 2 занятия-встречи с представителями финансовой сферы и сферы трудоустройства

7.1. Перечень мероприятий может быть дополнен прочими мероприятиями с целью большей социализации на усмотрение куратора по согласованию с конкретным учреждением, например, организация кулинарных студий, поход в кино, участие в квестах, участие в конкурсах, совместные просмотры и обсуждения фильмов и т.п.

7.2. Программа может быть также дополнена индивидуальным общением волонтеров с благополучателями программы в рамках осуществления Технологии Наставничества. Описание Технологии Наставничества приведено в Приложении к программе (Приложение №1).

7.3. Описание мероприятий:

### **Мероприятие 1. «Открытие».**

Методически мероприятие направлено на:

- знакомство и создание личной ценности участников программы,
- погружения в интерактивной форме в тему программы/создание мотивации на включение в новую экосистему навыкового развития
- установления контакта между организаторами/кураторами/волонтерами программы и участниками.

### **Мероприятие 2. Профориентационная игра «Агентство Мистериум».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- активный и целенаправленный анализ информации
- сравнение и интерпретация информации, полученной из различных источников

### **Мероприятие 3. Профориентационная игра «Переселение».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- сопротивление замыканию - выявление шаблонных решений и отказ них
- беглость - способность производить большое количество идей
- оригинальность - способность производить нестандартные идеи
- творческое воображение

### **Мероприятие 4. Профориентационная игра «Новый Дом».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- метод принципиальных переговоров: отделение людей от проблемы;
- концентрация на интересах, а не позициях; поиск взаимовыгодных вариантов; использование объективных критериев

### **Мероприятие 5. Профориентационная игра «Экипаж».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- способность переключаться между стилями мышления

- способность переключаться между задачами

#### **Мероприятие 6. Профориентационная игра «Дивергент».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- осуществлять личное целеполагание
- осознание факторов, влияющих на принятие решения
- исследование - сбор и анализ необходимой для принятия решения информации

#### **Мероприятие 7. Профориентационная игра «Битва за власть».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- увидеть и присвоить общие цели
- занять определенную роль в команде
- соблюдать правила работы в команде и сохранять рабочую атмосферу

#### **Мероприятие 8. Профориентационная игра «Разведчики».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- распределение задач в группе
- работа с мотивацией команды
- организация работы группы: организация коммуникации в коллективе, осуществление группового целеполагания, “заражение” идеей и поиск единомышленников, разрешение конфликтов

#### **Мероприятие 9. Профориентационная игра «Как их понять».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- точное понимание запроса потребителя
- формирование решений, отвечающих запросу потребителя
- выстраивание позиционирования, ориентированного на потребителя

#### **Мероприятие 10. Профориентационная игра «Строители Севера».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- логическое мышление
- объективная оценка проблемы
- построение плана действий для решения задачи

#### **Мероприятие 11. Профориентационная игра «Гильдия Алхимиков».**

Методически игра направлена на развитие следующих умений:

- идентификация эмоций - умение распознавать эмоциональные сигналы

#### **Мероприятие 12. Шаг «Остановись».**

Знакомство с группой, командообразование, первичная диагностика группы ("мы - команда"), создание доверительных отношений в группе, обращение фокуса внимания на то, что происходит с человеком в конкретный момент времени для создания возможности прислушаться к себе и понять, чего же ему хочется на самом деле. Здесь и сейчас.

Методически модуль направлен на то, чтобы:

- Напомнить участникам о структуре и содержании проекта
- Погрузить участников в пространство тренинга
- Поставить с каждым участником цель на 5 занятий
- Познакомить их с понятием “осознанный выбор”
- Попробовать практику остановки и осознанности как первый из 5 шагов модели осознанного выбора

#### **Мероприятие 13. Шаг «Исследуй».**

Освоение понятия исследование, которое разворачивается в двух направлениях. Первое – внутрь себя, чтобы понять и оценить свои сильные и слабые стороны, способности, интересы и увлечения. Второе – исследование окружающего мира: что уже существует вокруг, какие тенденции есть на современном рынке труда, какие специалисты ему нужны. Человеку для реализации в профессиональной деятельности важно отвечать на запросы среды и находить своё место в новых условиях. А потому и исследования ему необходимо проводить постоянно.

Методически модуль направлен на то, чтобы:

- Провести повторение предыдущего занятия
- Определить, зачем для осознанного выбора необходимо проводить исследование
- Провести с участниками самоисследование: исследование их интересов и увлечений



- Провести с участниками исследование рынка труда и возможных направлений профессиональной деятельности

#### **Мероприятие 14. Шаг «Выбери».**

Выбор как один из постоянных спутников нашей повседневной жизни. Понятие осознанности как навыка современного успешного человека. Умение делать выбор в условиях неопределённости.

Методически мероприятие направлено на:

- изучение алгоритма 5 шагов осознанного выбора профессии
- знакомство с матрицей выбора
- формирование понимания важности принятия на себя ответственности за последствия выбора

#### **Мероприятие 15. Шаг «Сделай».**

Проверить свой выбор (выбрал ли человек то самое или нужны дополнительные исследования?) возможно только на практике. Но сделать выбор не равно действительно начать что-то делать. Очень часто человек может принять определённое решение и не знать, с какой стороны подступить к его реализации.

Методически мероприятие направлено на то, чтобы:

- Провести повторение предыдущего занятия;
- Определить представления участников об успехе, передать им практики повышения собственной эффективности в деятельности;
- Вместе с участниками представить образ их желаемого будущего (целеполагание);
- Помочь участникам спланировать их первые шаги в выбранном направлении профессиональной деятельности.

#### **Мероприятие 16. Шаг «Поделись».**

Когда человек делится своим опытом, это помогает ему закрепить полученный результат, понять, насколько правильным был сделанный выбор и нуждается ли он в доработке или изменениях. Также рассказ о своей ситуации другому позволяет получить обратную связь, мнение со стороны, которое, возможно, сделает собственное видение более полным и подскажет, какие шаги необходимо предпринять дальше.

Методически модуль направлен на то, чтобы:

- Вспомнить вместе с участниками всю модель целиком;
- Организовать пространство, в котором участники смогут поделиться своим опытом прохождения шагов модели осознанного выбора. Цель - интеграция полученного опыта и опыт рассказа о себе;
- Определить, достигли ли участники поставленных ими целей;
- Подвести итоги всех занятий.

#### **Мероприятие 17. «Встреча с профессионалами».**

Встречи с профессионалами, любящими свое дело и успешными в своей отрасли. Методически мероприятие направлено на то, чтобы:

- Показать профессиональный путь человека как цепочку выборов;
- Сформировать понимание, что в любой профессиональной деятельности существуют свои положительные и отрицательные стороны;
- Показать, как специалисты в своей работе используют навыки XXI века

#### **Мероприятие 18. «Экскурсия».**

Визит на предприятие. Знакомство с профессиями в отрасли и спецификой работы в отрасли. При выборе компании предпочтение отдается приоритетным и перспективным отраслям экономики, профессии которых действительно доступны для участников программы: производство, общественное питание, транспорт, строительство, сфера услуг, спорт и пр. Мероприятие по каждой компании разрабатывается индивидуально с участием HR-службы и специфики отрасли.

Методически мероприятие направлен на то, чтобы:

- показать участникам, как устроено предприятие в целом;
- показать участникам, как на данном предприятии (и в данной отрасли) работниками применяются навыки XXI века

- показать участникам, как на примере данного предприятия они могут реализовать собственный интерес в практической сфере (понимание о собственном интересе у ребенка сформировано на предыдущих этапах программы)

#### **Мероприятие 19. «Закрытие».**

Презентация выбора, постановка целей на будущее, мотивация к дальнейшей деятельности, завершение программы.

Методически мероприятие направлено на:

- Завершение программы и подведение итогов
- Построение индивидуального дальнейшего маршрута для каждого участника
- Создание личной ценности для участников в дальнейшем индивидуальном развитии - Презентация результатов на официальном закрытии первого года программы

#### **Мероприятие 20. Финансы. Вводная беседа с элементами тренинга.**

Мероприятие направлено на:

- Формирование у участников установки, что финансовая грамотность важна
- Знакомство с основными критериями финансовой стабильности и принципами планирования
- Знакомство с универсальными правилами, связанными с распоряжением финансами.

#### **Мероприятие 21. Финансы. Практическое занятие.**

Мероприятие направлено на:

- Приобретение практического навыка составления бюджета и оценки финансовой ситуации на примере кейсов
- Разбор типичных ситуаций мошенничества, создание участниками собственных установок финансовой безопасности
- Отработка умения говорить «нет» в сомнительных ситуациях
- Разбор финансовых рисков и угроз в самом себе

#### **Мероприятие 22. Финансы. Игра «Финансовое Агентство».**

Мероприятие направлено на:

- Применение на практике в игровом формате полученных знаний о финансовой сфере
- Игровое моделирование реальности, в которой участники создают и корректируют бюджет, а также сталкиваются с ситуациями, в которых есть риски (мошенничество, форс-мажор) и соблазны (типичные ситуации, в которых возникают лишние траты), которым необходимо противостоять.

#### **Мероприятие 23. Финансы. Встреча с представителем сферы.**

Мероприятие направлено на:

- Знакомство с финансовыми инструментами (кредиты и вклады) и особенностями их использования
- Знакомство с профессией финансовой сферы

#### **Мероприятие 24. Трудоустройство. Вводная беседа с элементами тренинга.**

Мероприятие направлено на:

- Приобретение участниками информации о том, где и как искать работу
- Знакомство с критериями выбора места работы
- Знакомство с принципами создания резюме

#### **Мероприятие 25. Трудоустройство. Игра «Охотники за головами».**

Мероприятие направлено на:

- Развитие умения и навыки активного и целенаправленного анализа информации в контексте выбора места работы
- Развитие стрессоустойчивость для прохождения собеседований и выполнения работы

#### **Мероприятие 26. Трудоустройство. Практическое занятие.**

Мероприятие направлено на:

- Практическую работу по созданию резюме
- Отработку навыка отклика на вакансию по телефону, знакомство с правилами прохождения собеседования

#### **Мероприятие 27. Трудоустройство. Встреча с представителем сферы.**

Мероприятие направлено на:

- Знакомство с практическими примерами и рекомендациями от представителя сферы трудоустройства
- Разъяснение практических вопросов, связанных с трудоустройством
- Знакомство с профессией

#### **Мероприятие 28. Быт и здоровье. Игра «Выжившие».**

Мероприятие направлено на:

- Введение в тему «Быт и здоровье», создание контекста для дальнейшего обсуждения ключевых вопросов
- Формирование осознанного отношения к поддержанию быта и здоровья в самостоятельной жизни;
- Преодоление страха перед самостоятельной жизнью;
- Знакомство с практическими советами и особенностями самостоятельного быта

#### **Мероприятие 29. Быт и здоровье. Беседа с элементами тренинга о повседневном быте.**

Мероприятие направлено на:

- Знакомство участников с типичными бытовыми навыками (покупка продуктов, приготовление еды, оплата коммунальных платежей, поддержание порядка) и практические рекомендации из сферы домашнего быта;
- Знакомство участников с перечнем нужных инстанций (МФЦ, поликлиника, налоговая и т.п.) и практическими примерами взаимодействия с ними.

#### **Мероприятие 30. Быт и здоровье. Беседа с элементами тренинга о здоровье.**

Мероприятие направлено на:

- Знакомство с перечнем и особенностями инструментов ухода за здоровьем (питание, гигиена, физическая культура);
- Знакомство с видами, условиями и особенностями оказания медицинской помощи в различных ситуациях (организация и содержание домашней аптечки, обращение за плановой и экстренной медицинской помощью)

#### **Мероприятие 31. Быт и здоровье. Игра по теме «Здоровый образ жизни».**

Мероприятие направлено на:

- Создание прецедента для обсуждения разных компонентов здорового образа жизни (питание, физическое здоровье, отношения), закрепление полезных установок;
- Знакомство участников с полезными рекомендациями для поддержания здорового образа жизни

### **8. Оценка эффективности программы**

Для оценки эффективности программы используются критерии, позволяющие оценить достижение поставленных целей и задач (подробнее о целях и задачах программы в разделе 3).

Таким образом, в рамках исследования эффективности программы изучается её влияние на следующие показатели (**критерии эффективности**):

1. Принятие ответственности за свою жизнь и свои выборы. Наличие сформированной позиции «выбирать профессию важно и это моя ответственность».
2. Осознание ответственности за свой выбор (профессии) и способность его сделать.
3. Готовность делать выбор и действовать
4. Наличие знаний и знакомство с разносторонним профессиональным опытом, знакомство со спецификой различных сфер деятельности.
5. Сформированность и уровень развития навыков, помогающих решать глобальные задачи, стоящие перед человеком будущего (развитие «навыков и компетенций 21 века»)

Основными диагностическими инструментами могут выступить:

1. Тестирование, опросники самооценки, анкетирование, проективные методики;
2. Наблюдения (в том числе, при проведении мероприятий программы или в ходе проведения диагностических заданий по итогам программы);
3. Сведения, полученные из бесед с социальными педагогами, учителями, воспитателями, психологами школ и участниками проекта (метод глубинного интервью).

## 9. Список литературы

1. Дэниел Сигел. Растущий мозг. Как нейронаука и навыки майндсайт помогают преодолеть проблемы подросткового возраста.
2. Марк Уильямс. Дэнни Пенман. Осознанность.
3. Питер Бергман. Правило четырёх секунд.
4. Алис Миллер. Драма одаренного ребенка и поиск собственного Я. – М.: Академический Проект, 2001.
5. Бакингом М. Заставьте свои сильные стороны работать: Шесть этапов пути к выдающимся результатам. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 248 с.
6. Боллс Р. Какого цвета ваш парашют?. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. - 312 с.
7. Бретт Р. У бога всегда есть работа для тебя. 50 уроков, которые помогут тебе открыть свой уникальный талант. - Москва: Издательство "Э", 2015. - 416 с.
8. Выготский Л.С. Собрание сочинений. Том 4. Детская психология. - М.: Педагогика - 1984
9. Гезалов А. Солёное детство. Автобиографическое эссе. – М.: Издательство «Благо», 2002.
10. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Паблишер, 2011. - 276 с.
11. Кле М. Психология подростка - М., Педагогика. 1991 - С. 109-132
12. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. - М.: 1983
13. Петрановская Л. В класс пришел приемный ребенок. – М.: Издательство «Студия – диалог», 2009.
14. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профорентация: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2005. - 496 с.
15. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. - Самара: Издательский дом "БАЗРАХ - М", 2011. - 672 с.
16. Франсуаза Дольто. На стороне подростка. – Екатеринбург: «Рама Паблишинг», 2010.
17. Фромм Э. Бегство от свободы. Человек для себя. - М.: ООО "Издательство АСТ", 2004. - 571 с.
18. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. - М.: Издательская группа "Прогресс», 1996. - 344 с.
19. Латта Н. Пока ваш подросток не свёл вас с ума // М: РИПОЛ классик, 2013. - 352 с.